

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN
BAGIAN *HOUSE KEEPING* PADA HOTEL FURAYA PEKANBARU**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian
Oral Comprehensif Sarjana Lengkap Pada
Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru**



OLEH:

MUHAMMAD NURHAMADI
10671004700

**JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM S1**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2010

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN *HOUSE KEEPING* PADA HOTEL FURAYA PEKANBARU

Oleh : M. Nurhamadi

Penelitian ini dilaksanakan pada Hotel Furaya bagian *House Keeping*, berlokasi di Jln. Jenderal Sudirman No. 42-43 Pekanbaru, dan waktu penelitian ditargetkan selama 6 bulan, yang dilaksanakan pada bulan Desember 2009 sampai Mei 2010. Hotel Furaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Berdiri pada tahun 1993. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian *House Keeping* pada Hotel Furaya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apakah yang menyebabkan terjadinya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja pada bagian *House Keeping* pada Hotel Furaya. Analisis data menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu dengan suatu model untuk mengukur faktor-faktor apa yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian *House Keeping* pada Hotel Furaya. Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori maka hipotesis dari penelitian ini adalah diduga faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian *House Keeping* pada Furaya Hotel adalah kompensasi, penempatan kerja, berat ringannya pekerjaan, lingkungan kerja, peralatan kerja, kepemimpinan, dan pekerjaan yang monoton. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang di uji dengan menggunakan program SPSS versi 17.00. Hasil penelitian dan pembahasan dari analisa permasalahan pada Hotel Furaya bagian *House Keeping* adalah faktor kompensasi, penempatan kerja, berat ringannya pekerjaan, lingkungan kerja, peralatan kerja, kepemimpinan, dan pekerjaan yang monoton. mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini didasarkan dengan hasil penelitian Uji-F yang menunjukkan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} pada taraf level signifikansi 0,05 yakni $F_{hitung} (43,621) > \text{nilai } F_{tabel} (2,24)$.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahman Nirahim

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN *HOUSE KEEPING* PADA HOTEL FURAYA PEKANBARU"

Pembuatan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mengikuti ujian *Comprehensie* Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau.

Selanjutnya pada kesempatan ini penulis tidak lupa menyampaikan ucapan terimakasih pada semua pihak yang telah memberikan dorongan dan bantuan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini, terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M Nazir Karim, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
2. Bapak Drs. Azwar Harahap, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU Pekanbaru.
3. Bapak DR. Mahendra Romus, M. Ec selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU Pekanbaru.
4. Bapak Nopri Ahadi, SE. M. Si selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan petunjuk, nasehat serta waktu dan pikiran dalam memberikan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Nurlasera SE. M. Si yang telah memberikan saran, usulan, motivasi dan meluangkan waktunya untuk berdiskusi dalam bimbingan skripsi ini.
6. Manajemen Hotel Furaya serta Karyawan, yang telah memberikan waktu dan petunjuk dalam menyediakan data-data untuk penulisan skripsi ini.
7. Ayahanda (*Abbas*) dan Ibunda (*Siti Zuriyah*) yang tercinta, terimakasih ku ucapkan dengan tulus yang selalu memberikan support dalam penyelesaian skripsi ini baik secara moril maupun materil hanya do'a mu yang selalu kubutuhkan serta kakak dan abangku Sulaiman dan Zurianto yang selama ini selalu memberiku dorongan dan semangat, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Terimakasih kepada seluruh Dosen beserta staf pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau.

Ahirnya, semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal sholeh dan penulis mendo'akan semoga Allah SWT memberikan pahala yang berlipat ganda Amin.

Pekanbaru, 26, Mei 2010
Penulis

M. NURHAMADI

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
I.1 Latar Belakang Masalah	1
I.2 Perumusan Masalah	6
I.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
I.4 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
II.1 Tinjauan Pustaka	9
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2. Pengertian Kepuasan Kerja.....	12
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	15
4. Efek Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	30
5. Pengertian Hotel	34
6. Pandangan Islam dalam meningkatkan kepuasan Kerja	35
II.2 Hipotesis.....	37
II.3 Variabel Penelitian	37
BAB III METODE PENELITIAN	
III.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	38
III.2 Jenis dan Sumber Data	38
III.3 Teknik Pengumpulan Data	39
III.4 Analisis Data	39

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Jumlah Tenaga Kerja Kariawan Hotel Furaya Bagian <i>House Keeping</i> serta tingkat Labor turn Over 2005-2009	3
Tabel I.2	Tingkat Absensi Tenaga Kerja Hotel Furaya Bagian <i>House Keeping</i> 2005-2009	5
Tabel V.1	Umur Respondent	55
Tabel V.2	Jenis Kelamin Respondent	56
Tabel V.3	Pendidikan Terakhir Respondent	56
Tabel V.4	Hasil Uji Realibilitas Variabel-variabel Penelitian	86
Tabel V.5	Uji Multikolinearitas	87
Tabel V.6	Uji Autokorelasi	88
Tabel V.7	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	91
Tabel V.8	Hasil Pengujian Parsial (Uji t)	93

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Manajemen sumber daya manusia pada organisasi harus dilakukan dengan sasaran utama untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dengan kepuasan kerja yang tinggi diharapkan produktivitas peningkatan prestasi kerja bagi organisasi menempati posisi yang setrategis. Penelitian tentang kepuasan kerja sampai saat ini masih menjadi topik yang menarik, karena memberikan beberapa manfaat baik bagi perusahaan, karyawan maupun masyarakat. Bagi industri swasta atau instansi publik, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha meningkatkan produktivitas, dan efisiensi melalui perbaikan sikap dan perilaku karyawan.

Kepuasan kerja secara umum menyangkut kondisi perasaan atau emosi seseorang terhadap pekerjaan. Seseorang yang puas terhadap pekerjaannya dapat dicerminkan sikap positif atau perasaan senang terhadap tugas pekerjaan. Selain itu dalam bekerja dapat di tunjukkan adanya gairah dan semangat kerja, disiplin dan sebagainya. Kepuasan kerja menitik beratkan pada perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat di cerminkan dari perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya apabila mereka merasa senang terhadap pekerjaannya, demikian sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung merasa tidak senang terhadap pekerjaannya.

Menyadari pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam mendukung tingginya produktivitas perusahaan, pokok permasalahan dalam penelitian ini ingin mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan Hotel Furaya Pekanbaru pada bagian *House Keeping*. Faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja sangat beragam baik bersumber dari faktor finansial maupun non finansial.

Fathoni mengemukakan, bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor.

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak. (Fathoni, 2006: 129)

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap perusahaan, semakin termotivasi untuk bekerja, hal tersebut disebabkan karena pemimpin mengerti dan memahami apa yang dibutuhkan para karyawan. Dengan demikian karyawan akan bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi pula.

Hotel Furaya pekanbaru sejak berdiri hingga mengembangkan perusahaannya telah berusaha memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya. Tetapi sejauh mana keberhasilan manajemen Hotel Furaya dalam memanfaatkan tenaga kerjanya dengan cara memberikan suatu rasa kepuasan kerja sehingga karyawan merasa terpuaskan dan memilih loyal pada pekerjaannya. Adapun yang menjadi tolak ukur dari

keberhasilan adalah dengan cara mengukur tingkat labor turn over dan tingkat absensi karyawan bagian *House Keeping*.

Table 1.1 : Jumlah tenaga kerja Bagian *House Keeping* yang masuk dan keluar serta tingkat Labor Turn Over dan jumlah pendapatan pada Hotel Furaya pekanbaru tahun 2005-2009

Tahun	Jlh karyawan awal tahun	Masuk	Keluar	Jlh karyawan akhir tahun	Rata-rata Jlh karyawan	LTO (%)	Jlh Pendapatan (Tln)
2005	60	4	2	62	61	3.27	521.430.000
2006	62	4	2	64	63	3.12	522.125000
2007	64	2	6	60	62	9.67	521.120.000
2008	60	5	9	56	58	15.51	520.810.000
2009	56	6	12	50	53	22.64	518.250.000

Sumber: Hotel Furaya Pekanbaru

Dari table 1.1 terlihat bahwa perputaran tenaga kerja karyawan Hotel Furaya Pekanbaru pada bagian *House Keeping* dan jumlah pendapatan berfluktuasi, pada tahun 2005 tingkat LTO sebesar 3.27%, dan pendapatan sebesar Rp. 521.430.000, pada tahun 2006 tingkat LTO mengalami penurunan 3.12%, sedangkan pendapatan meningkat menjadi Rp. 522.125000, dan pada tahun 2007 tingkat perputaran karyawan Hotel Furaya bagian *House Keeping* mengalami kenaikan menjadi 9.67 %, dan pendapatan ikut mengalami penurunan Rp. 521.120.000, tahun 2008 tingkat LTO kembali meningkat menjadi 15.51%, dan pendapatan kembali mengalami penurunan Rp. 520.810.000, sedangkan pada tahun 2009 perputaran tingkat tenaga kerja

karyawan Hotel Furaya juga mengalami kenaikan 22,64%, tingkat pendapatan kembali mengalami penurunan Rp. 518.250.000.

Adapun rumus untuk menghitung Rata-rata karyawan dan Labor Turn Over dapat digunakan Rumus sebagai berikut:

$$\text{Rata-rata karyawan} = \frac{\text{jumlah awal tahun} + \text{jumlah akhir tahun}}{2} \quad \text{Hasibuan, (2005: 52).}$$

$$\text{LTO} = \frac{\text{Jumlah Karyawan yang keluar}}{\text{Jumlah Karyawan Rata-rata}} \times 100\% \quad \text{Simamora, (2004: 152).}$$

Adapun berhentinya karyawan ini disebabkan oleh permintaan sendiri disamping itu ada juga karyawan yang diberhentikan oleh pihak Manajemen Hotel Furaya Pekanbaru. Jika tingkat Labor Turn Over tenaga kerja rendah maka menunjukkan bahwa karyawan betah dan merasa senang bekerja di Hotel Furaya tersebut, dan sebaliknya jika tingkat LTO nya tinggi menandakan tingkat kepuasan kerja karyawan Hotel Furaya rendah. Sedangkan LTO sangat mempunyai hubungan yang signifikan dengan jumlah pendapatan, apabila LTO meningkat maka tingkat pendapatan ikut mengalami penurunan begitu sebaliknya.

Hal lain yang menjadi tolak ukur dari keberhasilan Hotel Furaya dalam memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya adalah dilihat dari tingkat absensi karyawan itu sendiri, tenaga kerja yang merasa tidak mendapatkan kepuasan kerja cenderung untuk lebih sering absen atau lalai pada tugasnya. Hal ini dapat dilihat pada table 1.2 berikut:

gambar 1.2 : tingkat absensi tenaga kerja bagian *House Keeping* pada Hotel Furaya pekanbaru tahun 2005-2009

Tahun	Jumlah tenaga kerja	Hari kerja yang hilang	Jumlah hari kerja pertahun	Tingkat absensi
2005	62	101	288	0.56
2006	64	120	288	0.65
2007	60	181	288	1.04
2008	56	201	288	1.24
2009	50	211	288	1.46

Sumber: Hotel Furaya Pekanbaru

Rumus untuk menghitung tingkat absensi karyawan:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Hari Kerja yang Hilang/thn}}{\text{Jumlah Hari kerja(thn) x Jumlah Karyawan}} \times 100$$

Simamora, (2004, 151).

Dari tabel 1.2 diatas diperoleh keterangan bahwa tingkat absensi karyawan Hotel Furaya bagian *House Keeping* pada tahun 2005 sebesar 0.56%, tahun 2006 tingkat absensi mengalami sedikit kenaikan yaitu 0.65%, tahun 2007 kembali mengalami kenaikan 1.04%, tahun 2008 juga meningkat menjadi 1.24%, dan pada tahun 2009 tingkat absensi karyawan Hotel Furaya juga mengalami kenaikan sebesar 1.46%.

Jika perputara tingkat tenaga kerja dan tingkat absensi karyawan ini berlangsung maka hal ini merupakan masalah yang dicari penyebabnya guna mendapatkan penyelesaian, karcna apabila tingkat absensi dan tingkat perputaran terus terjaidi ini akan mengganggu keberhasilan dalam mencapai tujuan.

Dari data perputaran karyawan dan tingkat absensi diatas menyebabkan timbulnya keinginan penulis untuk melihat sejauh mana keberhasilan Hotel Furaya Pekanbaru terutama pada bagian *House Keeping* dalam memanfaatkan tenaga kerjanya dengan cara memeberikan suatu rasa kepuasan kerja dengan menciptakan kondisi kerja yang membuat karyawan loyal terhadap pekerjaannya.

Untuk itu penulis mengadakan penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan dalam bentuk skripsi dengan judul sebagai berikut “ **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN *HOUSE KEEPING* PADA HOTEL FURAYA DI PEKANBARU** “

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut : faktor-faktor apa yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian *House keeping* pada Hotel Furaya di Pekanbaru?

1.3 Tujuan dan manfaat penelitian

A. Tujuan penelitian

Untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian *House Keeping* pada Hotel Furaya Pekanbaru.

B. Manfaat penelitian

1. Sebagai informasi bagi pihak manajemen Hotel Furaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang ada

2. Untuk menambah wawasan penulis dalam bidang penelitian sebagai penerapan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia
3. Sebagai Acuan penelitian lebih lanjut

1.4 Sistematika penulisan

Agar penulisan ini lebih sistematis dan terarah maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan teori-teori yang melandasi pembahasan skripsi, diantaranya berupa pengertian kepuasan kerja, variable kepuasan kerja, cara menyatakan ketidak puasan kerja, cara meningkatkan kepuasan kerja, serta batasan lain yang dianggap perlu sebagai pedoman dalam tahap penganalisaan masalah, hipotesis dan variable penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data populasi dan sampel, metode pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini memberikan uraian singkat tentang perusahaan, yang meliputi sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan hasil penelitian dan pembahasan sesuai dengan variabel-variabel yang diteliti.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang menguraikan kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan pembahasan skripsi ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2001:2)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. (Rivai, 2005: 1).

Menurut Gary Dessler, proses manajemen terdiri dari *planning, organizing, staffing, leading, dan controlling*. (Justine, 2006:4)

Dari definisi tersebut, maka fungsi-fungsi yang seharusnya dilakukan oleh bagian kepegawaian dari suatu organisasi mencakup dua kelompok, yaitu fungsi-fungsi manajemen dan fungsi-fungsi operasional. (Justine, 2006:5-7)

A. Yang dikelompokkan dalam fungsi-fungsi manajemen adalah:

1. Perencanaan

Bagi manajer personalia, perencanaan berarti menetapkan terlebih dahulu program-program kepegawaian yang dapat memberi andil terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

5. Pemeliharaan pegawai,

Merupakan suatu hal yang berkenaan dengan usaha agar para pegawai dapat bekerja dengan baik selama mungkin dengan cara menjaga kesehatan mental maupun fisik.

6. Pemutusan hubungan kerja.

Jika pada awal organisasi menarik pegawai kerja dari masyarakat, pada suatu saat organisasi juga akan mengembalikan pegawai tersebut ke masyarakat. Untuk kepentingan ini perlu diatur bagaimana sebaiknya pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh organisasi. Melalui pengaturan ini diharapkan proses pemutusan hubungan kerja tidak mempunyai dampak yang negatif, baik bagi individu, organisasi, maupun masyarakat.

2.2 KEPUASAN KERJA

A. Pengertian kepuasan kerja

Keith Davis mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. (Mangkunegara, 2001: 117)

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya yang mereka terima. (Robbins, 2007:299)

Kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. (Handoko, 2001: 193)

kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dapat menyenangkan seseorang dalam bekerja atau yang dapat memberikan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan. (Isyandi, 2004: 137)

kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. (Fathoni, 2006: 128)

Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

B. Teori Kepuasan Kerja

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah:

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif.
2. Teori keadilan (*Equity theory*). Teori mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja, menurut teori ini komponen utama dalam keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.
3. Teori dua faktor (*Two factor theory*). Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfiers* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhi faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan begitu juga sebaliknya. *Dissatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja dan status. (Rivai, 2005:475).

C. Variable-variabel kepuasan kerja

Menurut Keith Davis, bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. (Mangkunegara, 2001: 118-119)

1. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. pegawai yang kurang puas didalam bekerja biasanya turn overnya lebih tinggi bila dibandingkan dengan pegawai yang puas.

2. Tingkat ketidak hadirannya

Pegawai-pegawai yang kurang puas didalam bekerja baik di instansi pemerintahan maupun swasta cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi, bila dibandingkan dengan pegawai yang merasa puas dalam bekerja. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai yang usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka tidak puas.

4. Tingkat pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Masalah kepuasan kerja adalah juga menyangkut masalah tentang pemenuhan kebutuhan pada karyawan. Dalam ilmu manajemen telah lama disadari bahwa manusia adalah satu faktor produksi yang penting dan menentukan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Manusia sebagai bagian dalam proses produksi tidak dapat disamakan dengan fakto-faktor produksi lainnya, seperti mesin, tanah, modal, dan lain-lain. Letak perbedaan yang hakiki antara manusia sebagai tenaga kerja dengan faktor produksi lainnya, dimana faktor produksi lainnya dapat dengan mudah dikendalikan bila dibandingkan dengan manusia. Faktor produksi manusia atau tenaga kerja mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang relatif sifatnya, sesuai dengan perusahaan, status sosial dan perkembangan masyarakat lingkungannya.

Kebutuhan manusia pada dasarnya dapat dikelompokkan kedalam dua kategori yaitu:

- a. Kebutuhan materil
- b. Kebutuhan non materil (Sarwoto, 2000: 138)

Kebutuhan materil atau kebutuhan alamiah dan naluriah lazim disebut *Subsistence needs*, yaitu kebutuhan yang langsung yang berhubungan dengan *eksistence* dari pada manusia. Dengan terpenuhinya kebutuhan material, maka akan menjadi pendorong daalam diri manusia untuk bekerja lebih baik, karena keinginan yang menjurus kearah unsur kebendaan yang telah dipenuhi.

Kebutuhan materil ini dapat digolongkan kedalam dua bagian yaitu:

- a. Yang sifatnya ekonomis, meliputi kebutuhan akan makanan, pakaian dan perteduhan.
- b. Yang sifatnya biologis, meliputi kebutuhan akan kelangsungan hidup, perkembangan dan pertumbuhan jasmani.

Kebutuhan non materil meliputi semua kebutuhan diluar materil. Dibidang psikologis dan sosiologis, Kebutuhan non materil ini dapat digolongkan kedalam dua golongan, yaitu:

- a. Kebutuhan yang coraknya psikologis, yaitu meliputi berbagai macam ragam kebutuhan kejiwaan, antara lain kebutuhan akan pengakuan, kasih sayang, kekuasaan, perhatian, kekuasaan dan keharuman nama, kedudukan

sosial, kehormatan, rasa berprestasi, kebebasan pribadi, rasa kebanggaan, penghormatan, nama baik, perdamaian, keadilan, dan kemajuan.

- b. Kebutuhan yang coraknya sosiologis antara lain, kebutuhan akan jaminan keamanan, adanya kerjasama, adanya rasa semangat dan solidaritas kelompok.

Selain itu Hasibuan mengemukakan kepuasan kerja karyawan lebih dipandang dari segi sikap emosional seseorang, dan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Prilaku seperti itu dapat dicerminkan oleh:

- c. Moral kerja
- d. Dedikasi kecintaan
- e. Kedisiplinan karyawan meningkat (Hasibuan, 2006:9)

Dengan banyaknya kebutuhan manusia tersebut menggambarkan banyak pula faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan.

Namun dari berbagai faktor kepuasan kerja diatas, penulis akan menarik kerangka permasalahan yang penulis teliti sebagaimana yang telah dikemukakan Fathoni bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja:

Fathoni mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor.

- a. Biaya jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan

- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak. (Fathoni, 2006: 129)

Untuk lebih jelas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut akan dibahas sebagai berikut:

1. Faktor Kompensasi

A. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. (Wibowo, 2007: 134)

Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi. (T. Sirait, 2006:181)

Kompensasi sering juga disebut sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. (Panggabean, 2002: 75).

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2006: 118)

Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang amat penting dalam membuat pegawai cukup puas dalam pekerjaannya. Dengan kompensasi kita memperoleh/menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai, pegawai yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi dan organisasi akan mengalami kesulitan dalam *replacement*, terlebih dalam *recruiting*.

B. Tujuan manajemen kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi adalah sebagai berikut: (Rivai, 2005: 362-363)

1. Untuk bisa memperoleh pegawai yang qualified/bermutu.

Suatu kompensasi membutuhkan agar orang yang melamar itu tertarik. Bila perusahaan bersaing dipasar tenaga kerja, gaji harus dapat merangsang calon pegawai atau pegawai dari perusahaan lain.

2. Mempertahankan pegawai yang sedang bekerja agar jangan sampe keluar.
3. Bisa menjamin suatu keadilan/kesamaan.

Ada dua macam equity/keadilan/kesamaan, yaitu internal equity dan external equity.

a. Internal Equity

Bayaran harus mempunyai nilai yang sesuai dengan pekerjaannya. Tidak boleh ada perbedaan pembayaran pada pegawai yang menangani pekerjaan yang sama atau sejenis. Misalnya petugas pembersihan lantai

yang satu bayarannya harus sama dengan bayaran petugas pembersih lantai lainnya.

b. External Equity

Suatu pekerjaan yang sama hendaknya juga memperoleh imbalan yang sama bandingkan dengan imbalan pekerjaan yang sama di organisasi lain. Suatu kompensasi harus merupakan imbalan dari perilaku yang diinginkan. Misalnya jika kita menginginkan seorang pegawai selesai melaksanakan pekerjaannya, maka imbalan itu hendaknya dapat membuat pegawai tersebut bekerja sesuai dengan yang kita inginkan. Dengan demikian imbalan harus bisa mendorong agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan yang kita inginkan.

4. Bisa mengendalikan biaya

Program kompensasi yang baik dan rasional harus membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerja pada tingkat biaya yang rasional dan memadai. Misalnya seorang sarjana tidak dapat dipekerjakan sebagai tukang sapu. Prinsip dasarnya apakah upah yang kita berikan sesuai dengan pekerjaan yang mereka tangani.

5. Tidak bertentangan dengan peraturan-peraturan/hukum yang telah ditetapkan pemerintah.

6. Untuk dapat menciptakan suatu administrasi yang efisien yaitu melalui kompensasi yang baik, maka biaya kompensasi dapat dihemat. Namun dengan penghematan biaya tersebut jangan sampai menghilangkan atau mengabaikan tujuan lainnya yang hendak dicapai.

C. Komponen-komponen kompensasi.

1. Uraian

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan

2. Upah

merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi setandar yang ditentukan.

4. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti, asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain. (Rival, 2005:360-362)

D. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian kompensasi adalah:

1. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal
2. Kompensasi harus dapat mengikat
3. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja
4. Kompensasi harus adil
5. Kompensasi tidak boleh bersifat statis
6. Komposisi dari kompensasi yang diberikan harus diperhatikan. (Rival, 2005:36)

2. Penempatan Kerja

Menurut Hasibuan penempatan kerja adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima pada jabatan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. (Hasibuan, 2001: 63)

Ada beberapa faktor yang perlu di pertimbangkan dalam penempatan kerja antara lain: (Isyandi, 2004: 32)

a. Pendidikan

Hendaknya pekerjaan yang ditempati oleh calon pekerja adalah sesuai dengan jenjang pendidikannya, sehingga dengan demikian mereka merasa ada tantangan didalam bekerja.

b. Pengetahuan kerja

Suatu pekerjaan akan bisa terlaksana dengan baik apabila yang melakukan pekerjaan tersebut adalah orang yang benar-benar memiliki pengetahuan kerja, dengan demikian akan mendapatkan hasil kerja sebagaimana yang diharapkan.

c. Keterampilan kerja

Ada tiga jenis keterampilan didalam bekerja yaitu:

- Mental, keterampilan mental artinya adalah karyawan tersebut memiliki kemampuan didalam mengolah data, menghafal dan lain sebagainya.
- Fisik, keterampilan fisik merupakan keterampilan yang dimilikinya secara fisik dan berhubungan dengan fisik misalnya: mengangkat barang dan lain-lain.
- Keterampilan Sosial, misalnya: bisa mempengaruhi orang, berceramah, bersosialisasi dan lain-lain

d. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan Peristiwa masa lalu yang pernah alami dalam bekerja dan memiliki hubungan dengan kerja saat ini, sehingga dengan adanya pengalaman kerja suatu pekerjaan bisa dikerjakan dengan waktu yang cepat.

3. Berat Ringannya Pekerjaan

Kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda antara yang satu dengan yang lainnya dan sangat tergantung dari tingkatan keterampilan, kesehatan jasmani, keadaan gizi, jenis kelamin, usia, dan ukuran tubuh dari pekerja yang bersangkutan.

Ada dua faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu: (Sarwoto, 2001:73)

a. Faktor internal

merupakan beban kerja yang berasal dari tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi beban kerja External, reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai *Strain*, berat ringannya *Strain* tersebut dapat di nilai baik secara objektif, maupun subjektif. Penilaian secara objektif yaitu penilaian melalui reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dengan harapan, keinginan, kepuasan, dan lain-lain.

b. Faktor External

Faktor external dari beban kerja merupakan faktor dari luar tubuh pekerja yang terdiri dari: Tugas itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja.

- i. Tugas pekerjaan, merupakan tugas yang dilakukan baik bersifat fisik maupun mental, tugas fisik seperti setasiun kerja, sikap kerja, beban yang

diangkat, dan lainlain. Sedangkan yang bersifat mental seperti, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan lain-lain.

2. Organisasi kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja diantaranya, lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, model struktur organisasi, sistem pelimpahan wewenang dan tanggung jawab.
3. Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja adalah: lingkungan kerja fisik seperti, penerangan kebisingan, temperatur ruangan, getaran dan lain-lain.

4. Faktor Lingkungan Kerja

Dalam menjalankan pekerjaan, faktor lingkungan memegang peranan yang penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan berpengaruh besar terhadap semangat kerja karyawan sehingga perusahaan harus memiliki perhatian lebih untuk faktor lingkungan ini.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Isyandi, 2004: 134).

Berdasarkan pengertian diatas maka ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang baik antara lain:

a. Kebersihan

Dengan lingkungan kerja yang bersih dapat menciptakan ketenteraman dan kenyamanan karyawan dalam bekerja serta menjadikan karyawan yang sehat.

b. Pertukaran udara

Sirkulasi udara yang baik didalam suasana lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kesegaran fisik karyawan dalam bekerja, sehingga penyakit dan kemungkinan-kemungkinan yang negatif akan terhindar

c. Penerangan

Mustahil pekerjaan bisa terlaksana dengan efektif apabila penerangan lingkungan kerja kurang baik, bahkan dengan tidak mendukungnya penerangan dalam lingkungan kerja bisa menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja.

d. Keamanan

Perlindungan yang diberikan kepada karyawan yang sedang bekerja akan menciptakan suasana pekerjaan yang menyenangkan bagi karyawan, yang demikian itu bisa menimbulkan semangat dan kegairahan dalam bekerja.

Secara umum lingkungan kerja terbagi atas tiga bagian yaitu :

a. Pelayanan karyawan

Para karyawan yang merasa memperoleh pelayanan yang baik dari perusahaan dimana mereka bekerja dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja yang tinggi. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi pelayanan makanan, kesehatan, dan sebagainya.

b. Kondisi kerja

Merupakan kondisi dalam perusahaan dimana karyawan bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara yang hising, keamanan.

dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Hal ini dapat diciptakan perusahaan dari segi, Penerangan, Suhu udara, Suara bising, Ruang gerak.

c. Hubungan karyawan dalam perusahaan

Hubungan yang tidak serasi dapat mengurangi atau menurunkan produktivitas kerja karyawan. Hubungan antar karyawan secara individu maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus menerus. Sebab tanpa adanya semangat kerja yang baik mustahil semua pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya disertai kualitas yang baik. (Ahyari, 2000: 81).

5. Perlengkapan kerja

Perlengkapan kerja merupakan salah satu sub infrastruktur komponen kegiatan perusahaan yang harus dipenuhi sebagai persyaratan minimal dari sebuah perusahaan guna menunjang keselamatan kerja, perlengkapan kerja dan keselamatan kerja merupakan bagian penting bagi setiap tenaga kerja, dan masyarakat pada umumnya.

A. Tujuan pengembangan perlengkapan kerja adalah,

1. Meningkatkan efektifitas dan produktivitas perusahaan
2. Meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan
3. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan dan meningkatkan produksi dan produktivitas.

B. Perlengkapan kerja dalam meningkatkan produksi dan produktivitas

Perlengkapan kerja yang memadai dapat membantu peningkatan produksi dan produktivitas atas dasar:

1. Dengan tingkat keselamatan kerja yang tinggi, kecelakaan-kecelakan yang menyebabkan terjadinya sakit, cacat dan kematian dapat dikurangi sekecil-kecilnya sehingga pembiayaan yang tidak perlu dapat dihindari
 2. Tingkat keselamatan yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dan mesin yang produktif dan efisien, dapat meningkatkan produksi dan produktivitas yang tinggi.
 3. keselamatan kerja tidak bisa dipisahkan dari keterampilan, keduanya merupakan unsur-unsur esensial bagi kelangsungan proses produksi.
 4. Keselamatan kerja yang dilaksanakan sebaik-baiknya dengan partisipasi pengusaha dan buruh akan membawa iklim keamanan dan ketenangan kerja, sehingga sangat membantu bagi hubungan buruh dan pengusaha yang merupakan landasan kuat bagi terciptanya kelancaran produksi. (Rivai, 2005:71)
- C. Kerugian-kerugian yang diakibatkan kurangnya perlengkapan kerja
1. Kerusakan
 2. Kekacauan organisasi
 3. Keluhan dan kesedihan
 4. Kelainan dan cacat
 5. Kematian. (As'ad, 2001:59)

6. Kepemimpinan

A. Definisi kepemimpinan

kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. (Rivai, 2004:2-3)

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin, yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern. (Winardi, 2000: 47)

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. (Sule & Saefullah 2004:255)

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak di senangnya. (Siagian, 2002: 62-63)

Pada hakikatnya kepemimpinan adalah

1. Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pimpinan kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi

2. Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.
3. Kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

B. Fungsi dan tipe kepemimpinan

Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

1. Fungsi intruksi
Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.
2. Fungsi konsultasi
Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan.
3. Fungsi partisipasi
Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.
4. Fungsi delegasi
Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan pimpinan.
5. Fungsi pengendalian
Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

C. Tipe kepemimpinan

1. Tipe Kepemimpinan Otoriter
Tipe kepemimpinan ini menetapkan kekuasaan ditangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal.
2. Tipe kepemimpinan kendali bebas
Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol.
3. Tipe Kepemimpinan Demokrasi
Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. (Rivali, 2004: 53-55)

7. Pekerjaan yang Monoton

Pekerjaan yang monoton menyebabkan kejenuhan karyawan dalam bekerja, akibat dari kejenuhan tersebut menjadikan pekerjaan tidak produktif, meningkatkan emosional pekerja, bahkan sampai keinginan karyawan meninggalkan organisasi.

A. Bentuk-bentuk pekerjaan yang monoton (Fathoni, 2006:47)

1. Pekerjaan rutin dilakukan
2. Pekerjaan yang berlangsung tahunan
3. Tanggung jawab pekerjaan yang kurang menantang dan kurang berarti

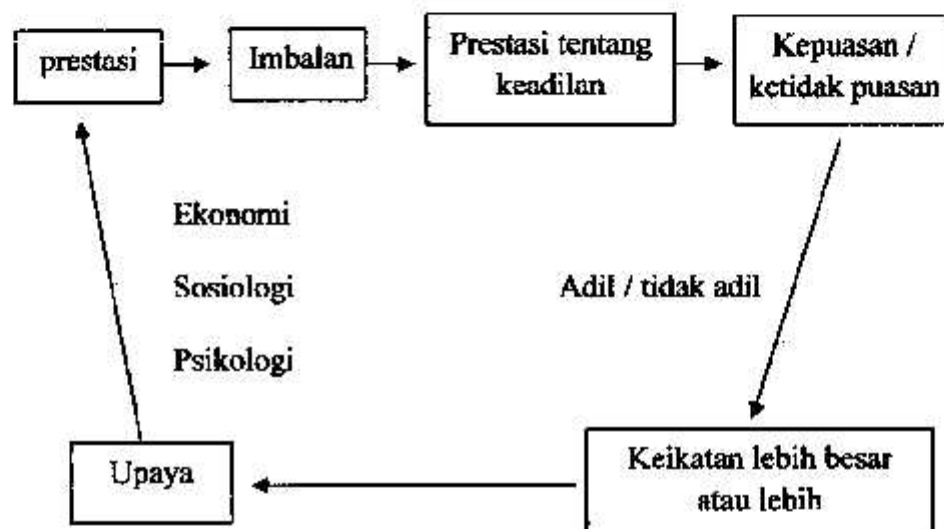
2.4 Efek Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang merasa terpuaskan berada di lingkungan kerja mereka, akan menunjukkan output yang sangat mengembirakan bagi perusahaan dalam usaha mencapai tujuan. Dan efek kepuasan kerja pada kinerja karyawan tersebut adalah: (Robins, 2003 : 105).

A. Kepuasan Dan Produktifitas

Adanya keyakinan bahwa karyawan yang terpuaskan akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak terpuaskan (Kepeasan kerja rendah). Produktifitas dapat disamakan dengan prestasi, dimana hubungan dengan kepuasan merupakan arah anak panah sebab akibat seperti pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.1 : Garis Hubungan Antara Kepuasan Dengan Prestasi



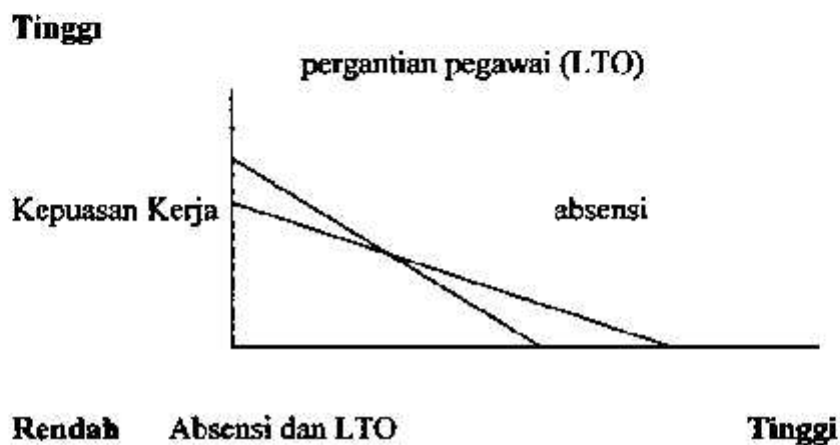
Sumber: Davis, dan Newstrom (1995: 107)

Gambar 1 .Menjelaskan bahwa efek kepuasan kerja mendorong dilakukannya upaya-upaya *konstruktif* dari karyawan dalam pencapaian tingkat prestasi yang maksimal. Hal yang perlu diarnati jika dikumpulkan data kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi maka ditemukan bahwa organisasi dengan karyawan yang terpuaskan cenderung lebih efektif dalam pencapaian target organisasi.

B. Kepuasan Kerja Dan Kemangkiran

Masuk akal bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan dalam bekerja lebih besar kemangkiran untuk tidak disiplin (tidak bekerja). Hal ini dapat dilihat dari gambar berikut ini

Gambar 2.2 : Hubungan antara kepuasan kerja dengan absensi dari Labour Turn Over.



Sumber: (Handoko 2000: 197)

Pada gambar 2 menunjukkan kepuasan kerja yang lebih rendah biasanya akan mengakibatkan perputaran karyawan yang lebih tinggi. Para karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih sering absen.

C. Kepuasan dan tingkat keluarnya pegawai

Karyawan yang lebih puas kemungkinan akan lebih lama bertahan dengan perusahaan dimana ia bekerja. (Robins, 2003 : 105).

2.5 Respondent Terhadap Ketidakpuasaan Kerja

Robbins menunjukkan empat tanggapan yang berbeda satu sama lain dalam dimensi konstruktif/destruktif dan aktif/pasif, dengan penjelasan sebagai berikut.

Wibowo, (2007:314)

a. *Exit* (Keluar)

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, atau mengundurkan diri.

b. *Voice* (bersuara)

keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.

c. *Loyalty* (Setia)

Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi dihadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.

d. *Neglect* (masa bodoh)

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

2.6 Pedoman meningkatkan kepuasan kerja

Greenberg dan Baron memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan, dengan cara sebagai berikut.

- a. Membuat pekerjaan menyenangkan
- b. Orang dibayar dengan jujur
- c. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya
- d. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang. (Wibowo, 2007: 316)

27. Pengertian Hotel

Hotel adalah suatu bentuk akomodasi yang dikelola secara komersial yang di sediakan bagi setiap orang untuk memperoleh pelayanan dan penginapan berikut makan dan minuman. (Parwani, 200: 1)

Hotel adalah bentuk bangunan yang menyediakan kamar-kamar untuk menginap para tamu, makanan dan minuman serta fasilitas-fasilitas lain yang diperlukan dan dikelola secara profesional untuk mendapatkan laba. (Ricard, 2000:6)

Ricard, mengklasifikasikan hotel kedalam berbagai kelas atau tingkatan berdasarkan ukuran penilaian tertentu. klasifikasi tersebut berdasarkan:

- a. Klasifikasi Hotel berdasarkan standarnya
Klasifikasi ini didasarkan pada manajemen, kapasitas, atau jumlah kamar, fasilitas, penempatan tenaga kerja serta administrasi. Berdasarkan standarnya, Hotel dibedakan menjadi tiga yaitu Hotel Internasional, Semi Internasional dan Nasional.

..... Hotel berdasarkan jumlah kamar

Hotel berdasarkan klasifikasi ini dibedakan menjadi tiga, yaitu *Small Hotel* (jumlah kamar antara 50-100 kamar) dan *Large Hotel* (jumlah kamar lebih dari 100 kamar)

- c. Klasifikasi Hotel berdasarkan lama tinggal tamu

Klasifikasi Hotel terdiri dari *Residential Hotel* (tinggal dalam jangka waktu lama), *Transit Hotel* (Hotel menjadi pusat perdagangan, pemerintah, dan lain-lain), dan *Resort Hotel* (umumnya terletak pada pusat kegiatan pariwisata, biasanya disediakan untuk waktu tertentu).

- d. Klasifikasi Hotel berdasarkan tamu yang menginap

Hotel berdasarkan klasifikasi ini dibedakan menjadi *Familiv Hotel*, *Buisnis Hotel*, *Commercial Hotel*, *Tourist Hotel*, *Official Hotel*, *Transit Hotel*, dan *Convation Hotel*.

- e. Klasifikasi Hotel berdasarkan bintang

Sesuai dengan bintang dibagi lima, berdasarkan kelengkapan dan kondisi bangunan, fasilitas yang dimiliki, pengelolaan serta mutu pelayanan yang sesuai dengan persyaratan penggolongan Hotel sebagaimana yang telah ditetapkan oleh pemerintah setempat.

- f. Klasifikasi Hotel berdasarkan lokasi Hotel

Berdasarkan lokasinya Hotel dibedakan menjadi, *City Hotel* (didacrah perkotaan), *Resident Hotel* (jauh dari keramaian, kota, atau pinggiran kota), *Resort Hotel* (didacrah wisata), *Motel Hotel* (dipinggir jalan raya), *Beach Hotel* (disekitar pantai), *Mountain Hotel* (disekitar airport). (Ricard, 2000: 154)

2.8 Pandangan Islam dalam meningkatkan kepuasan kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan sangatlah penting diperhatikan, karena karyawan dapat bekerja secara maksimal apabila kebutuhannya terpenuhi secara baik, dimana kepuasan kerja karyawan yang dirasakan akan memberikan semangat serta gairah kerja yang tinggi. Dengan adanya pemberian upah yang tepat pada waktunya akan dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan karyawan tidak akan merasakan kegelisahan dalam menjalankan tugasnya.

Allah berfirman dalam surat Ar- Rahman ayat 60 yang berbunyi:

هَلْ جَزَاءُ الْإِحْسَنِ إِلَّا الْإِحْسَنُ ﴿٦٠﴾

Artinya: *"Tidak ada balasan kebaikan kecuali kebaikan pula"*

Maksud ayat diatas adalah kebaikan dibalas dengan kebaikan pula, jadi, dalam meningkatkan kepuasan kerja menurut pandangan islam kita harus menanamkan kebaikan terhadap diri kita sendiri terlebih dahulu sebelum kita mendapatkan kebaikan dari orang lain.

Allah SWT dan Rasulullah SAW memerintahkan kepada kita untuk mencintai pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Sebagaimana firman Allah dalam surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنْصَرِفُ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *"Dan katakanlah, bekerjalah kamu maka Allah dan Rasulnya beserta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"*.

Dengan adanya perintah Allah dan Rasulnya untuk bekerja, maka tidak ada alasan bagi kita untuk bermalas-malasan. Cintailah pekerjaan yang kamu lakukan dengan sepenuh hatidan lakukanlah pekerjaan itu dengan ikhlas, serta janganlah melakukan pekerjaan karena terlalu mengharapkan imbalan dan pujian orang lain.

2.9 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari hasil penelitian dari objek penelitian dimana tingkat kebenarannya masih perlu diuji. Berdasarkan latar belakang masalah dan telaah pustaka yang telah dikemukakan, serta memperhatikan teori-teori yang ada maka penulis mengemukakan hipotesis yaitu: **"Diduga Kepuasan kerja karyawan Hotel Furaya Bagian *House Keeping* dipengaruhi oleh: kompensasi, penempatan kerja, berat ringannya pekerjaan, lingkungan kerja, peralatan kerja kepemimpinan, pekerjaan yang monoton.**

2.10 Variabel Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesa penelitian maka variabel terikat (Y) adalah kepuasan kerja karyawan dan variabel bebas (X) adalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi
- b. Penempatan kerja
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Lingkungan kerja
- e. Peralatan yang menunjang pekerjaan
- f. Kepemimpinan
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Hotel Furaya Pekanbaru yang terletak di Jl. Jenderal Sudirman, No. 42-43 Pekanbaru. Dan waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Desember 2009 sampai selesai

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian yang ada dilokasi penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *House Keeping* yang berjumlah 50 orang. Dikarenakan jumlah populasinya sedikit maka penulis menggunakan sensus.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh bersumber langsung dari penelitian lapangan.
- b. Data skunder, yaitu data dalam bentuk jadi yang dimiliki oleh Hotel Furaya, seperti data data laporan absensi karyawan, sejarah dan struktur organisasi.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang benar dan relevan dengan tujuan penelitian, maka teknik pengumpulan data yang penulis lakukan adalah :

- a. Interview (wawancara), yaitu cara pengolahan data dengan wawancara langsung tentang masalah yang dibahas dengan beberapa objek sebagai masukan yang menunjang pembahasan.
- b. Questioner (angket), yaitu mengajukan daftar pertanyaan tertulis yang dilengkapi dengan alternatif jawaban kepada karyawan yang terpilih menjadi sampel dari penelitian ini.

3.5 Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif, yaitu data yang diperoleh di lapangan, dikumpulkan kemudian diolah dan hasilnya dihubungkan dengan teori-teori yang terdapat pada tinjauan pustaka

A. Variabel dan Pengukuran Data

Didalam penelitian ini menggunakan bentuk kuesioner yang terdiri beberapa daftar pertanyaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Pertanyaan-pertanyaan merupakan alat untuk mengukur faktor-faktor apa yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Hotel Furaya bagian *House Keeping* dengan penilaian kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, penempatan kerja, berat ringannya pekerjaan, peralatan kerja, monoton atau tidaknya pekerjaan. Bentuk kuesioner yang diberikan

terdiri dari pertanyaan faktor X dengan jumlah 28 item/butir pertanyaan dan pertanyaan faktor Y dengan 4 item/ pertanyaan.

Dalam penelitian ini cara pengukuran yang digunakan untuk mengetahui seseorang terhadap suatu hal. Responden memberi tanggapan positif atau tanggapan negatif. Skala likert terdiri dari lima tingkatan, mulai dari tingkatan sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk suatu pertanyaan dijawab sangat setuju (SS) diberi skor (5), setuju (S) diberi skor (4), netral (N) diberi skor (3), tidak setuju (TS) diberi skor (2), sangat tidak setuju (STS) diberi skor (1). Jika jawaban yang diperoleh atas pertanyaan-pertanyaan tersebut rata-rata mendapatkan tingkatan skor tertinggi, berarti semua variabel yang diajukan penulis diterima sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Hotel Furaya bagian *House Keeping*. Sebaliknya, jika jawaban yang diperoleh atas pertanyaan-pertanyaan tersebut rata-rata mendapatkan tingkatan skor paling rendah, berarti semua variabel yang diajukan tidak berpengaruh dalam kepuasan kerja karyawan Hotel Furaya bagian *House Keeping*.

B. Pengukuran Instrumen

Dalam sebuah penelitian, data yang diperoleh harus diuji terlebih dahulu sebelum memasuki proses analisis. Pengujian data yang dilakukan meliputi pengujian validitas (keabsahan) dan pengujian reliabilitas. Pengujian validitas dilakukan untuk melakukan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen untuk

mengukur yang seharusnya diukur, sedangkan pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen yang dipakai.

C. Metode Pengujian Kualitas Data

Ketetapan penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai. Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas. (Indriantoro, 2002 : 180)

1. Uji Validitas

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang kuat apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui item-item yang ada didalam kuesioner mampu mengukur pengubah yang didapatkan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui valid suatu variabel, dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik *validity analysis* dengan nilai korelasi diatas 0,30 (Sekaran, 2000: 169)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui instrumen penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pengujian dilakukan dengan

menggunakan teknik *cronbach alpha*. Dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar; (a) $<0,6$ tidak reliabel, (b) $0,6-0,7$ acceptable, (c) $0,7-0,8$ baik dan (d) $>0,8$ sangat baik (Sekaran, 2000: 171)

3. Uji Normalitas Data

Menguji sebuah model regresi yaitu variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik (Santoso, 2001: 214).

Dasar pengambilan keputusan antara lain : (1) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, serta (2) jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk mendukung grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual dalam uji normalitas data digunakan uji Kolmogorov-Smirnov, kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai K-S-Z dengan $P > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi secara normal (Ghozali, 2005: 30).

D. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui estimasi regresi yang dilakukan terbatas dari bias. Yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penerikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Tiga asumsi klasik yang dapat diperlihatkan:

1. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dengan menggunakan VIF paling banyak dilakukan dalam penelitian di Indonesia. Asumsi Multikolinearitas terpenuhi jika nilai VIF pada Output SPSS dibawah 10. karena $VIF = 1/tolerance$ mendekati 1. data yang baik dapat dikatakan bebas Multikolinearitas.

2. Uji Heterokedastisitas

Pengujian Heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi Heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, besar).

Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan Heterokedastisitas jika *scatterplot* membentuk pola tertentu maka regresi mengalami gangguan Heterokedastisitas. Sebaliknya jika *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi tidak mengalami gangguan Heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui kesimpulan dari analisis ini maka terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara menyeluruh atau simultan (Uji F). Dan secara parsial (Uji t) yang dijelaskan sebagai berikut:

4. Uji Simultan (Uji F)

Untuk pengujian-pengujian variabel independen secara bersamaan digunakan statistik Uji F (F-test) dilakukan untuk melakukan apakah model pengujian hipotesis yang dilakukan tepat.

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis Uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan alpha yang ditentukan adalah 10% membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} yaitu apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p_{value} < \alpha$, maka H_0 ditolak H_a diterima. Berarti bahwa variabel independen secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $p_{value} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasilnya tidak signifikan yang berarti bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

5. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji atau membandingkan rata nilai sesuatu sampel dengan nilai lainya. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara

parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dengan tingkat yang ditentukan adalah 95% dengan tingkat signifikan sebesar 0,5% dan *degree of freedom* (df) $n - k$ membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel dependen dan sebaliknya variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Begitu juga untuk mengetahui variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen dilihat dari koefisien korelasi parsial. Variabel independen yang memiliki koefisien korelasi parsial yang paling besar adalah independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen.

E. Koefisien Determinan

Koefisien Determinan (R) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel-variabel independen. Semakin besar koefisien determinanya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengistemasi nilai variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Berdirinya Furaya Hotel

Furaya Hotel merupakan suatu perusahaan keluarga dimana para pemiliknya adalah: Bapak Anton Tanusiana, Bapak Budi Tanusina (alm), Bapak Koko Santoso, Bapak Wandi Santoso dan ibu Theresia.

Atas gabungan modal bersama maka didirikan sebuah Hotel. Namun Furaya diambil dari sebuah perusahaan induk yang bernama "Fura Nusa Maya" yang bergerak dibidang jasa. Hotel ini beroperasi mulai bulan Desember 1993, setelah diresmikan pada tanggal 14 Desember 1993. Pada awalnya memiliki 18 kamar kemudian bertambah luas menjadi 82 kamar, kemudian bertambah lagi menjadi 193 kamar.

B. Struktur Organisasi Perusahaan

Dalam menjalankan suatu jenis usaha kita perlu membuat suatu organisasi pada usaha tersebut karena organisasi merupakan unsur yang sangat penting, dimana ia merupakan pengelompokan secara teratur suatu kerja orang-orang yang bekerja didalamnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Hotel sebagai uaha jasa terdiri dari sekumpulan orang yang mempunyai peranan yang masing-masing berbagai keperluan tamu harus bisa disajikan dengan orang-orang orang yang melaksanakan secara teratur bekerja dalam suatu pembagian

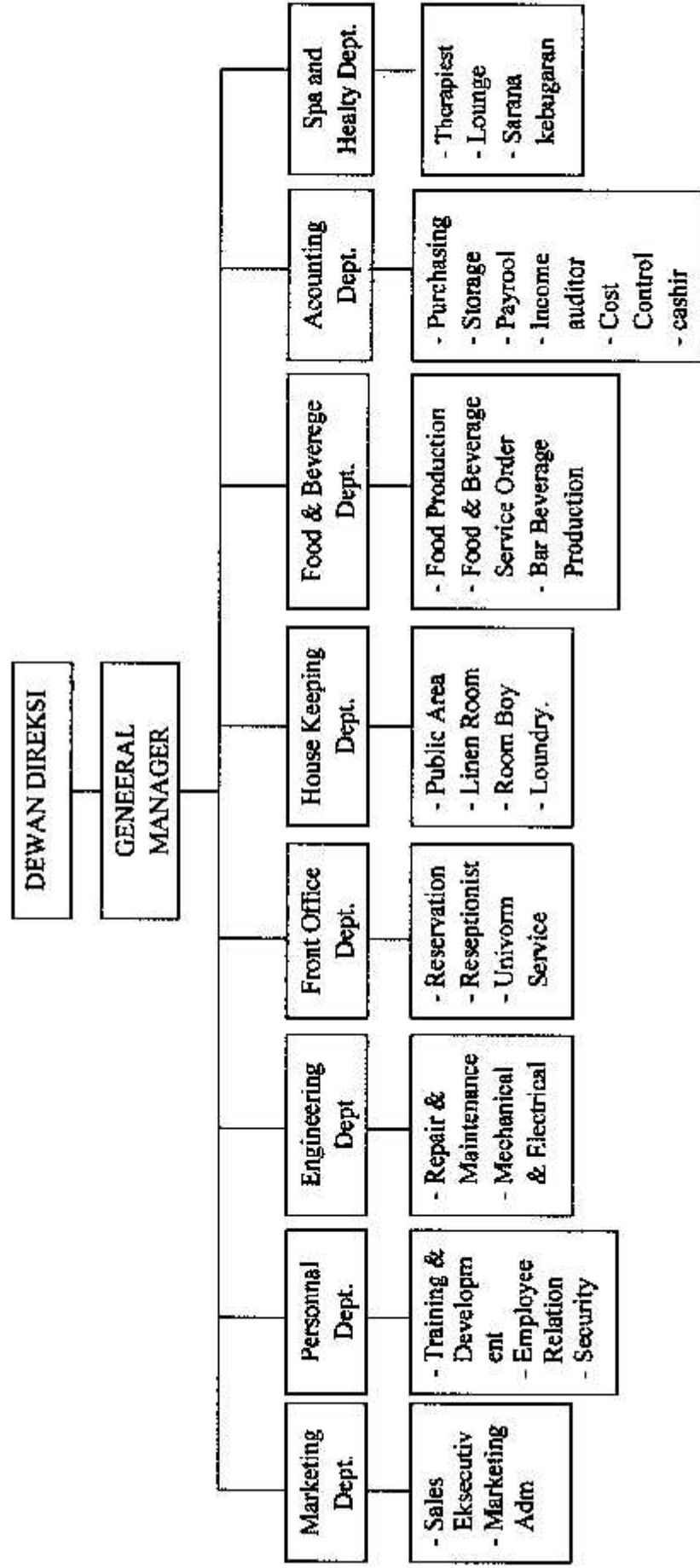
fungsi dan tanggungjawab antara bagian yang satu dengan yang lain dan saling berkaitan serta tersusun dalam suatu organisasi.

Pada dasarnya susunan organisasi Hotel manapun mempunyai corak yang sama, karena setiap hotel mempunyai pelayanan pokok yang sama yaitu penyediaan jasa penginapan, makanan dan minuman. Akan tetapi bentuk hotel berbeda antara hotel yang satu dengan hotel yang lain. Hal ini terutama disebabkan adanya perbedaan-perbedaan seperti:

1. Jenis Hotel
2. Besarnya kecilnya hotel
3. Sistem Manajemen Hotel

Hotel Furaya merupakan perusahaan keluarga, sesuai dengan tipe dan kebutuhannya, maka struktur organisasi yang digunakan oleh Hotel Furaya dalam mencapai tujuannya adalah struktur organisasi baris. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar IV.1 : STRUKTUR ORGANISASI HOTEL FURAYA PEKANBARU



Sumber: Furaya Hotel Pekanbaru

C. Tugas dan tanggung jawab berdasarkan setruktur organisasi

Berdasarkan struktur organisasi diatas dapat dijelaskan tugas dan tanggungjawab dari masing-masing departemen dan bagian-bagian pelaksanaan lainnya.

1. *Dewan Direksi*

Keputusan tertinggi yang harus dilaksanakan oleh semua karyawan dalam mencapai tujuan dari organisasi dan dapat memberikan petunjuk kepada *General Manejer* sehubungan dengan pekerjaan yang akan dilakukan dan berupa nasihat kepada semua bagian.

2. *General Manejer*

General Menejer bertanggungjawab atas semua masalah dan kegiatan hotel dalam kerangka tujuan-tujuan, kebijakan-kebijakan dan program-program yang telah digariskan oleh perusahaan.

Hubungan Organisasi:

3. *Engineering Departement*

Engeneering Departement dipimpin oleh seorang yang disebut *Enggineering Maneger*. *Engineering Manager* bertanggung jawab atas pengaturan dan pengawasan kegiatan dalam pemeliharaan, penyediaan tenaga listrik, supplay air panas/dingin guna keperluan hotel, serta menjaga gedung dan perawatannya supaya tetap dalam kondisi baik sesuai kebutuhan hotel.

4. *Personal Departement*

Department dikepalai oleh seorang menejer yang disebut dengan Personalia Manejer. Tugasnya adalah bertanggungjawab untuk mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan kegiatan-kegiatan dibidang kepegawaian dan jasa umum, agar sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

5. *Accounting Departement*

Department ini dikepalai oleh seorang manejer yang disebut dengan Accounting Manager. Tugasnya adalah bertanggung jawab atas perencanaan dan pengawasan pembukuan perusahaan, penyusunan laporan keuangan, laporan operasional hotel dan bagian-bagian yang berhubungan dengan administrasi keuangan yang sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang digarisi oleh perusahaan.

6. *Food & Beverrage Departement*

Department ini dikepalai oleh seorang manejer yang disebut dengan *Food & Beverrage Manager*. Yang bertanggung jawab mengkoordinir aktivitas yang berhubungan dengan penyediaan dan pelayanan dalam bidang makanan dan minuman, baik didalam hotel maupun diluar hotel atas pesanan. Kegiatan ini sangat diutamakan sehingga mendapatkan pengawasan yang ketat dari pimpinan department.

7. *House Keeping Departement*

Department ini dikepalai oleh seorang manejer yang disebut dengan House Keeping Manager. Tanggungjawabnya adalah merencanakan dan mengawasi kegiatan dalam penyediaan fasilitas penginapan, serta fasilitas lainnya bagi tamu hotel.

8. *Front Office Departement*

Department ini dikepalai oleh seorang manejer yang disebut dengan *Front Office Manager*. Bertanggung jawab dalam pelaksanaan servis pertama kepada tamu.

9. *Spa and Health Club*

Department ini dikepalai oleh seorang manejer yang disebut dengan *Spa and Health Club Manager*. Bertanggung jawab atas kelangsungan kelancaran operasinal di *Spa and Health Club* diantaranya ikut serta mempromosikan fasilitas-fasilitas yang ada di Spa.

D. Fasilitas yang dimiliki Furaya Hotel Pekanbaru

1. Kamar

Saat ini Furaya Hotel memiliki jumlah kamar sebanyak 157 kamar yang siap untuk dijual, yang terbagi dalam berbagai jenis dan fasilitas yang terdapat dalam kamar. Yang mana akan memudahkan tamu dalam memilih jenis kamar yang sesuai dengan keinginan tamu tersebut, dimulai dari kamar *Standart*, *Executive*, *Superior*, *Junior Suite*, *Furaya Suite* dan *Bisnis Excutive*. selain itu pihak Hotel juga menyediakan lantai dengan jenis kamar yang *non smoking area* yang diperuntukkan kepada tamu yang tidakatau tidak tahan dengan asap rokok. Adapun jenis dan jumlah kamar yang dimiliki Furaya Hotel antara lain: *Standart* 28 kamar, *Executive* 48 kamar, *Superior* 70 kamar, *Junior Suite* 6 kamar, *Furaya Suite* 5 kamar. Selain fasilitas kamar, Furaya Hotel juga diukung dengan fasilitas lainnya antara lain:

1. *Tan Palace Oriental Restaurant*

Merupakan Restaurant yang bersifat oriental yang mana bentuk makanan disajikan cenderung hidangan *Seafood*. Jam operasionalnya antara jam 10.00 - 14.00 dan 18.00-22.00, dengan kapasitas restaurant 150 orang.

2. *Sago KTV Room*

Fasilitas yang menyediakan karaoke room dengan jumlah kamar yang tersedia 26 room yang beroperasi dari jam 12.00 - 02.00 malam.

3. *Spa and Helth Club*

Fasilitas yang tersedia adalah Lounge, sarana kebugaran, mandi Uap, message tradisional dan Tsiatsu ala Thailand.

4. *Room Service*

Melayani pesanan makanan dan minuman yang bisa diantar ke kamar dengan jam operasional 24 jam

5. *Ef Lounge*

Fasilitas yang menyediakan berbagai macam *Wine* yang diiringi dengan penampilan *live musik* yang disediakan oleh pihak Hotel.

6. *Taxi service and travel agen*

Tamu dapat menghubungi *bell boy conter* jika ingin memesan *taxi* dan *travel*.

7. *Shuttle Bus*

Fasilitas yang sediakan untuk tamu yang akan berangkat atau datang dari bandara Sultan Syarif Kasim yang tersedia 24 jam.

8. *Safety box*

Penyimpanan barang-barang tamu yang disediakan selama tamu tersebut menginap Hotel.

E. **Aktivitas Perusahaan**

Bidang usaha Hotel Furaya Pekanbaru meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Bidang Akomodasi

Bidang ini merupakan bagian yang menyediakan kamar bagi keperluan tamu yang ingin menginap. Bidang ini juga disebut dengan *Product Line* atau *Service* utama dari hotel, karena ini merupakan usaha pokok dari Hotel Furaya Pekanbaru, maka keseluruhan dari bangunan Hotel, rancangannya, ukurannya, jumlah dan corak fasilitasnya adalah produk dari hotel yang akan ditawarkan dalam rangka memberikan kepuasan kepada konsumen atau kepada pengunjung yang datang.

Untuk melengkapi semua produk yang dihasilkan tersebut harus memberikan penampilan yang sempurna dimana usaha dekorasi baik *interior* maupun *ekstrior* harus dapat dikombinasikan dengan baik sehingga menciptakan suasana yang sesuai dan enak dengan selera dan keinginan konsumen.

2. Bidang Usaha Restaurant

Bidang usaha ini juga disebut dengan *food and beverage* atau bagian makanan dan minuman. Dimana bidang usaha restoran ini terpisah dengan bidang usaha akomodasi dan merupakan produk kedua yang ditawarkan oleh hotel Furaya.

Makanan dan inuman yang disediakan pada restoran ini adalah makanan dan minuman dalam negeri.

3. Minor Operating Departement

Bidang usaha ini merupakan bidang usaha yang mengelola pelayanan lain diluar bidang akomodasi dan restoran, yang termasuk kedalam bidang *Minor Operating Departement* yang meliputi:

- a. Laundry
- b. Taxi
- c. Telephone

Hasil yang diperoleh dari bidang ini tidaklah terlalu besar, tetapi dengan adanya pelayanan seperti ini diharapkan akan dapat memberikan daya tarik tersendiri bagi pengunjung untuk datang dan menginap dihotel Furaya Pekanbaru ini.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Variabel

Pada bab ini akan dijelaskan hasil penelitian mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan bagian *House Keeping* pada Furaya Hotel Pekanbaru. Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian *House Keeping* yang akan diteliti adalah kompensasi, penempatan, kepemimpinan, lingkungan kerja, berat ringannya pekerjaan, peralatan kerja, dan pekerjaan yang monoton.

Sebelum penulis menerangkan faktor-faktor tersebut diatas, penulis terlebih dahulu akan mengemukakan tentang identitas responden. Dimana hal ini akan mempengaruhi tanggapan mereka atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan pada lembaran kuesioner. Adapun identitas responden yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Umur Responden

Tabel V.1: Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	22-34	35	70%
2	35-47	14	28%
3	48-60	1	2%
Total		50	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel V.1 dapat dilihat bahwa responden berumur antara 22-34 tahun berjumlah 35 orang atau 70%, responden yang berumur antara 35-47 tahun berjumlah 14 orang atau 28%, dan responden yang berumur 48-60 tahun 8 orang 2%.

2. Jenis Kelamin Responden

Tabel V.2: Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	40 Orang	80%
2	Perempuan	10 Orang	20%
Total		50	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.2 sangat jelas terlihat bahwa responden terbesar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu 40 orang atau 80%, sedang responden perempuan hanya berjumlah 10 orang atau 20%.

3. Pendidikan terakhir Responden

Tabel V.3: Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	Sekolah Dasar	-	
2	Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama	2 Orang	4%
3	Sekolah Lanjutan Tingkat Atas	38 Orang	76%
4	Diploma/D3	6 Orang	12%
5	Sarjana	4 Orang	8%
Total :		50 Orang	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian

Tabel V.3 menjelaskan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang menamatkan lulusan sekolah lanjutan pertama berjumlah 2 orang atau 4%, lulusan

Sekolah Lanjutan Tingkat Atas berjumlah 38 Orang atau 12%, lulusan Diploma 3 6 orang atau 12%, sedangkan yang Sarjana berjumlah 4 orang atau 8%.

B. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja setiap karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif negatif terhadap perusahaan, karyawan yang puas akan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan apabila yang diharapkan sesuai dengan apa yang diterimanya. Namun sebaliknya apabila yang diterima belum sesuai dengan apa yang diharapkan akan memberikan hasil yang kurang baik bagi perusahaan dikarenakan usaha yang diberikannya belum optimal. Karyawan yang merasa puas akan melaksanakan pekerjaan dengan baik, dan akan menunjukkan *output* yang menggembirakan bagi perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan, karena kepuasan dalam bekerja dapat membuat karyawan semangat dalam bekerja dan disiplin.

Berikut ini tanggapan responden mengenai kepuasan kerja karyawan bagian *House Keeping* Pada Furaya Hotel Pekanbaru.

Tabel V.4: Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan selama Bekerja di Bagian *House Keeping* Pada Hotel Furaya.

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	1 Orang	2%
2	Puas	8 Orang	16%
3	Netral	23 Orang	46%
4	Tidak Puas	18 Orang	36%
5	Sangat Tidak Puas	-	-
Total :		50 Orang	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.4 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas bekerja dibagian *House Keeping* pada Furaya Hotel Berjumlah 1 orang atau 2%, yang menyatakan puas 8 orang atau 16%, yang menyatakan netral 23 orang atau 46%, yang menyatakan tidak puas 18 orang atau 36%.

Tabel V.5: Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Keadilan didalam pemberian Kompensasi

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	1 Orang	2%
2	Puas	5 Orang	10%
3	Netral	21 Orang	42%
4	Tidak Puas	22 Orang	44%
5	Sangat Tidak Puas	1 Orang	2 %
Total :		50 Orang	100%

Sumber: Data Olahan

Dari tabel V.5 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas terhadap keadilan didalam pemberian kompensasi dibagian *House Keeping* pada Furaya Hotel Berjumlah 1 orang atau 2%, yang menyatakan puas 5 orang atau 10%, yang menyatakan netral 21 orang atau 42%, yang menyatakan tidak puas 22 orang atau 36%, dan yang menyatakan sangat tidak puas 1 Orang atau 2%.

Tabel V.6: Tanggapan Responden Terhadap Penghargaan yang diberikan Perusahaan selama bekerja

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	2 Orang	4%
2	Puas	8 Orang	16%
3	Netral	24 Orang	48%
4	Tidak Puas	14 Orang	28%
5	Sangat Tidak Puas	2 Orang	4%
Total :		50 Orang	100%

Sumber: Data Olahan

Dari tabel V.6 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas terhadap penghargaan yang diberikan perusahaan dibagian *House Keeping* pada Furaya Hotel Berjumlah 2 orang atau 4%, yang menyatakan puas 8 orang atau 16%, yang menyatakan netral 24 orang atau 48%, yang menyatakkan tidak puas 14 orang atau 28%, dan yang menyaatakan sangat tidak puas 2 Orang atau 4%.

Tabel V.7: Tanggapan Responden Terhadap Tantangan Pekerjaan yang diberikan Perusahaan.

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	10 Orang	20%
2	Puas	17 Orang	34%
3	Netral	15 Orang	30%
4	Tidak Puas	8 Orang	16%
5	Sangat Tidak Puas	-	-
Total :		50 Orang	100%

Sumber: Data Olahan

Dari tabel V.7 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas terhadap tantangan pekerjaan yang diberikan perusahaan dibagian *House Keeping* pada Furaya Hotel Berjumlah 10 orang atau 20%, yang menyatakan puas 17 orang atau 54%, yang menyatakan netral 15 orang atau 30%, yang menyatakkan tidak puas 8 orang atau 16%.

Tabel V.8 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jml
		SP	P	N	TP	STP	
1	Tanggapan Responden terhadap Kepuasan selama Bekerja di Bagian <i>House Keeping</i> Pada Hotel Furaya	1	8	23	18	-	50
		2%	16%	46%	36%	-	100%
2	Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Keadilan didalam pemberian Kompensasi.	1	5	21	22	1	50
		2%	10%	42%	44%	2%	100%

3	Tanggapan Responden terhadap Penghargaan yang diberikan Perusahaan selama bekerja	2	8	24	14	2	50
		4%	16%	48%	28%	4%	100%
4	Tanggapan Responden terhadap Tantangan Pekerjaan yang diberikan Perusahaan.	10	17	15	8	-	50
		20%	34%	30%	16%	-	100%
Jumlah :		14	38	83	62	3	200
Persentase		7%	19%	41,5%	31%	1,5%	100%

Rekapitulasi variabel kepuasan kerja diatas memperlihatkan bahwa responden yang menyatakan sangat puas sebanyak 14 orang atau 7%, yang menyatakan puas 38 orang atau 19%, sedangkan yang menyatakan netral 83 orang atau 41,5% dan yang menyatakan tidak puas 62 orang atau 31% dan yang menyatakan sangat tidak puas sebanyak 3 orang atau 1,5%.

2. Kompensasi

Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari, seorang karyawan tentu mengharapkan balas jasa atas apa yang telah dikerjakannya. Diantara bentuk-bentuk balas jasa tersebut adalah gaji, insentif, upah, tunjangan dan lain sebagainya. Apabila kompensasi diberikan secara tepat maka para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan, serta akan memberikan usaha yang lebih maksimal bagi perusahaan. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan perusahaan tidak memadai dan tidak adil, maka motivasi, prestasi kerja dan kepuasan kerja akan menurun dan hal ini akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Kompensasi juga penting bagi perusahaan, program kompensasi merupakan pencerminan upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan tidak lagi memenuhi kebutuhan karyawan maka lambat laun karyawan akan memutuskan untuk mengundurkan diri dari organisasi.

Berikut tanggapan responden terhadap kompensasi yang diberikan Hotel Furaya Pekanbaru *House Keeping*.

Tabel V.9 : Tanggapan Responden Terhadap Gaji yang diterima sebagai Imbalan atas hasil kerja

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	3 Orang	6%
2	Puas	9 Orang	18%
3	Netral	19 Orang	38%
4	Tidak Puas	17 Orang	34%
5	Sangat Tidak Puas	2 Orang	4%
Total :		50 Orang	100%

Sumber: Data Olahan

Dari tabel V.9 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas terhadap gaji yang diterima dibagian *House Keeping* pada Furaya Hotel Berjumlah 3 orang atau 6%, yang menyatakan puas 9 orang atau 18%, yang menyatakan netral 19 orang atau 38%, yang menyatakan tidak puas 17 orang atau 34%, dan yang menyatakan sangat tidak puas 2 Orang atau 4%.

Tabel V.10 : Tanggapan Responden Terhadap Insentif yang diberikan Perusahaan.

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	3 Orang	6%
2	Puas	7 Orang	14%
3	Netral	19 Orang	38%
4	Tidak Puas	20 Orang	40%
5	Sangat Tidak Puas	1 Orang	2%
Total :		50 Orang	100%

Data: Data Olahan

Dari tabel V.10 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas terhadap Insentif yang diterima dibagian *House Keeping* pada Furaya Hotel Berjumlah 1 orang atau 2%, yang menyatakan puas 5 orang atau 10%, yang menyatakan netral 21 orang atau 42%, yang menyatakan tidak puas 22 orang atau 36%, dan yang menyatakan sangat tidak puas 1 Orang atau 2%.

Tabel V.11: Tanggapan Responden Terhadap Upah yang diberikan Perusahaan

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	2 Orang	4%
2	Puas	7 Orang	14%
3	Netral	19 Orang	38%
4	Tidak Puas	20 Orang	40%
5	Sangat Tidak Puas	2 Orang	4%
Total :		50 Orang	100%

Data: Data Olahan

Dari tabel V.11 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas terhadap Upah yang diterima dibagian *House Keeping* pada Furaya Hotel Berjumlah 2 orang atau 4%, yang menyatakan puas 7 orang atau 14%, yang menyatakan netral 19 orang atau 38%, yang menyatakan tidak puas 20 orang atau 40%, dan yang menyatakan sangat tidak puas 2 Orang atau 4%.

Tabel V.12: Tanggapan Responden Terhadap Tunjangan yang diberikan Perusahaan

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	3 Orang	6%
2	Puas	6 Orang	12%
3	Netral	18 Orang	36%
4	Tidak Puas	18 Orang	36%
5	Sangat Tidak Puas	5 Orang	10%
Total :		50 Orang	100%

Sumber: Data Olahan

Dari tabel V.12 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas terhadap tunjangan yang diberikan perusahaan dibagian *House Keeping* pada Furaya Hotel Berjumlah 3 orang atau 6%, yang menyatakan puas 6 orang atau 12%, yang menyatakan netral 18 orang atau 36%, yang menyatakan tidak puas 18 orang atau 36%, dan yang menyatakan sangat tidak puas 5 Orang atau 10%.

Tabel V.13 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jml
		SP	P	N	TP	STP	
1	Tanggapan Responden terhadap Gaji yang diterima sebagai imbalan atas hasil kerja.	3	9	19	17	2	50
		6%	18%	38%	34%	4%	100%
2	Tanggapan Responden terhadap Insentif yang diberikan Perusahaan.	3	7	19	20	1	50
		6%	14%	38%	40%	2%	100%
3	Tanggapan Responden terhadap Upah yang diberikan Perusahaan.	2	7	19	20	2	50
		4%	14%	38%	40%	4%	100%
4	Tanggapan Responden terhadap Tunjangan yang diberikan Perusahaan.	3	6	18	18	5	50
		6%	12%	36%	36%	10%	100%
Jumlah :		11	29	75	75	10	200
Persentase		5,5%	14,5%	37,5%	37,5%	5%	100%

Rekapitulasi variabel kompensasi diatas memperlihatkan bahwa responden yang menyatakan sangat puas sebanyak 11 orang atau 5,5%, yang menyatakan puas 29 orang atau 14,5%, sedangkan yang menyatakan netral 75 orang atau 37,5% dan yang menyatakan tidak puas 75 orang atau 37,5% dan yang menyatakan sangat tidak puas sebanyak 10 orang atau 5%.

3. Penempatan Kerja

Dalam menentukan dan menempatkan karyawan hendaknya sesuai dengan keahlian, latar belakang, skill yang dimilikinya dan pengalaman kerja karyawan. Karena hal ini akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang dilaksanakan oleh karyawan, penempatan kerja yang sesuai dengan latar belakang yang dimiliki oleh karyawan akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

Berikut ini adalah tanggapan responden terhadap penempatan karyawan dalam bekerja yang dilakukan oleh Hotel Furaya pada bagian *House Keeping*.

Tabel V.14: Tanggapan Responden Terhadap kesesuaian kerja dengan Latar belakang Pendidikan yang dimiliki

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	11 Orang	22%
2	Puas	17 Orang	34%
3	Netral	18 Orang	36%
4	Tidak Puas	4 Orang	8%
5	Sangat Tidak Puas	-	-
Total :		50 Orang	100%

Data: Data Olahan

Dari tabel V.14 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas terhadap kesesuaian kerja dengan latarbelakang pendidikan dibagian *House Keeping* pada Furaya Hotel Berjumlah 11 orang atau 22%, yang menyatakan puas 17 orang atau 34%, yang menyatakan netral 18 orang atau 36%, yang menyatakkan tidak puas 4 orang atau 8%.

Tabel V.15: Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian Pengetahuan Kerja dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	7 Orang	14%
2	Puas	17 Orang	34%
3	Netral	20 Orang	40%
4	Tidak Puas	6 Orang	12%
5	Sangat Tidak Puas	-	-
Total :		50 Orang	100%

Data: Data Olahan

Dari tabel V.15 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas terhadap kesesuaian pengetahuan kerja dibagian *House Keeping* pada Furaya Hotel Berjumlah 7 orang atau 14%, yang menyatakan puas 17 orang atau 34%, yang menyatakan netral 20 orang atau 40%, yang menyatakkan tidak puas 6 orang atau 12%.

Tabel V.16: Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian Keterampilan Kerja dengan pekerjaan yang diberikan Perusahaan.

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	10 Orang	20%
2	Puas	15 Orang	30%
3	Netral	17 Orang	34%
4	Tidak Puas	8 Orang	16%
5	Sangat Tidak Puas	-	-
Total :		50 Orang	100%

Data: Data Olahan

Dari tabel V.16 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas terhadap kesesuaian keterampilan kerja yang diberikan perusahaan dibagian *House Keeping* pada Furaya Hotel Berjumlah 10 orang atau 20%, yang menyatakan puas 15 orang atau 30%, yang menyatakan netral 17 orang atau 34%, yang menyatakkan tidak puas 8 orang atau 16%.

Tabel V.17: Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian Pengalaman Kerja yang dimiliki dengan pekerjaan yang diberikan Perusahaan.

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	9 Orang	18%
2	Puas	12 Orang	24%
3	Netral	15 Orang	30%
4	Tidak Puas	14 Orang	28%
5	Sangat Tidak Puas	-	-
Total :		50 Orang	100%

Data: Data Olahan

Dari tabel V.17 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas terhadap kesesuaian pengalaman kerja dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan dibagian *House Keeping* pada Furaya Hotel Berjumlah 9 orang atau 18%, yang menyatakan puas 12 orang atau 24%, yang menyatakan netral 15 orang atau 30%, yang menyatakan tidak puas 14 orang atau 28%.

Tabel V.18 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penempatan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jml
		SP	P	N	TP	STP	
1	Tanggapan Responden terhadap kesesuaian kerja dengan Latar belakang Pendidikan	11	17	18	4	-	50
		22%	34%	36%	8%	-	100%
2	Tanggapan Responden terhadap Kesesuaian Pengetahuan Kerja dengan pekerjaan yang diberikan	7	17	20	6	-	50
		14%	34%	40%	12%	-	100%
3	Tanggapan Responden terhadap Kesesuaian Keterampilan Kerja dengan pekerjaan yang diberikan	10	15	17	8	-	50
		20%	30%	34%	16%	-	100%
4	Tanggapan Responden terhadap Kesesuaian Pengalaman Kerja dengan pekerjaan yang diberikan	9	12	15	14	-	50
		18%	24%	30%	28%	-	100%
Jumlah :		37	61	70	32	-	200
Persentase		18,5%	30,5%	35%	16%	-	100%

Rekapitulasi variabel penempatan kerja diatas memperlihatkan bahwa responden yang menyatakan sangat puas sebanyak 37 orang atau 18,5%, yang menyatakan puas 61 orang atau 30,5%, sedangkan yang menyatakan netral 70 orang atau 35% dan yang menyatakan tidak puas 32 orang atau 16%.

4. Berat Ringannya Pekerjaan

Kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda antara satu dengan yang lainnya tergantung dari ukuran tubuh, usia, jenis kelamin dan lain-lain. Kepuasan kerja seorang karyawan akan terwujud apabila pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya sesuai dengan kondisi fisik yang dimilikinya.

Berikut adalah tanggapan responden terhadap berat ringannya kerja yang diberikan pihak Hotel Furaya di bagian *House Keeping*.

Tabel V.19: Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja yang diberikan

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	9 Orang	18%
2	Puas	15 Orang	30%
3	Netral	21 Orang	42%
4	Tidak Puas	5 Orang	10%
5	Sangat Tidak Puas	-	-
Total :		50 Orang	100%

Data: Data Olahan

Dari tabel V.19 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas terhadap beban kerja yang diberikan perusahaan dibagian *House Keeping* pada Furaya Hotel Berjumlah 9 orang atau 18%, yang menyatakan puas 15 orang atau 30%, yang menyatakan netral 21 orang atau 42%, yang menyatakan tidak puas 5 orang atau 10%.

Tabel V.20: Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian Pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan Tingkat Usia.

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	10 Orang	20%
2	Puas	16 Orang	32%
3	Netral	16 Orang	32%
4	Tidak Puas	8 Orang	16%
5	Sangat Tidak Puas	-	-
Total :		50 Orang	100%

Data: Data Olahan

Dari tabel V.20 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas terhadap kesesuaian pekerjaan yang diberikan dengan tingkat usia dibagian *House Keeping* pada Furaya Hotel Berjumlah 10 orang atau 20%, yang menyatakan puas 16 orang atau 32%, yang menyatakan netral 16 orang atau 32%, yang menyatakan tidak puas 8 orang atau 16%.

Tabel V.21: Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Kesulitan Pekerjaan yang diberikan Perusahaan.

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	10 Orang	20%
2	Puas	15 Orang	30%
3	Netral	16 Orang	32%
4	Tidak Puas	9 Orang	18%
5	Sangat Tidak Puas	-	-
Total :		50 Orang	100%

Data: Data Olahan

Dari tabel V.21 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas terhadap tingkat kesukitan pekerjaan yang diberikan perusahaan dibagian *House Keeping* pada Furaya Hotel Berjumlah 10 orang atau 20%, yang menyatakan puas 15 orang atau 30%, yang menyatakan netral 16 orang atau 32%, yang menyatakan tidak puas 9 orang atau 18%.

Tabel V.22: Tanggapan Responden Terhadap Tantangan Pekerjaan yang diberikan Perusahaan.

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	3 Orang	6%
2	Puas	9 Orang	18%
3	Netral	22 Orang	44%
4	Tidak Puas	16 Orang	32%
5	Sangat Tidak Puas	-	-
Total :		50 Orang	100%

Data: Data Olahan

Dari tabel V.22 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas tantangan pekerjaan yang diberikan perusahaan dibagian *House Keeping* pada Furaya Hotel Berjumlah 3 orang atau 6%, yang menyatakan puas 9 orang atau 18%, yang menyatakan netral 22 orang atau 44% dan yang menyatakkan tidak puas 16 orang atau 32%.

Tabel V.23 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Berat Ringannya Pekerjaan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jml
		SP	P	N	TP	STP	
1	Tanggapan responden terhadap beban kerja yang diberikan oleh perusahaan	9	15	21	5	-	50
		18%	30%	42%	10%	-	100%
2	Tanggapan responden terhadap kesesuaian pekerjaan dengan tingkat usia.	10	16	16	8	-	50
		20%	32%	32%	16%	-	100%
3	Tanggapan responden terhadap tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan perusahaan	10	15	16	9	-	50
		20%	30%	32%	18%	-	100%
4	Tanggapan responden terhadap Tantangan pekerjaan yang diberikan perusahaan	3	9	22	16	-	50
		6%	18%	44%	32%	-	100%
Jumlah :		32	55	75	38	-	200
Persentase		16,0%	27,5%	37,5%	19,0%	-	100%

Rekapitulasi variabel berat ringannya pekerjaan diatas memperlihatkan bahwa responden yang menyatakan sangat puas sebanyak 32 orang atau 16,0%, yang menyatakan puas 55 orang atau 27,5%, sedangkan yang menyatakan netral 75 orang atau 37,5% dan yang menyatakan tidak puas 38 orang atau 19%.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang ada disekitar lingkugan kerja, sehingga secara tidak langsung lingkungan kerja bisa mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diembankan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman bisa menimbulkan kegairahan dan semangat dalam bekerja, sehingga tujuan dari perusahaan akan mudah tercapai. Jika lingkungan kerja pada sebuah organisasi kerja kurang mendukung maka akan mengurangi minat dan semangat karyawan dalam bekerja dan akibatnya apa yang diharapkan perusahaan sulit untuk dicapai.

Berikut adalah tanggapan responden terhadap lingkungan kerja pada Hotel Furaya di bagian *House Keeping*.

Tabel V.24: Tanggapan Responden Terhadap Kebersihan Lingkungan Kerja.

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	7 Orang	14%
2	Puas	14 Orang	28%
3	Netral	20 Orang	40%
4	Tidak Puas	9 Orang	18%
5	Sangat Tidak Puas	-	-
Total :		50 Orang	100%

Data: Data Olahan

Dari tabel V.24 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas terhadap kebersihan lingkungan kerja dibagian *House Keeping* pada Furaya Hotel Berjumlah 7 orang atau 14%, yang menyatakan puas 14 orang atau 28%, yang menyatakan netral 20 orang atau 40%, yang menyatakan tidak puas 9 orang atau 18%.

Tabel V.25: Tanggapan Responden Terhadap Pertukaran Udara di lingkungan Kerja

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	11 Orang	22%
2	Puas	17 Orang	34%
3	Netral	13 Orang	26%
4	Tidak Puas	9 Orang	18%
5	Sangat Tidak Puas	-	-
Total :		50 Orang	100%

Data: Data Olahan

Dari tabel V.25 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas terhadap pertukaran udara yang ada dilingkungan kerja dibagian *House Keeping* pada Furaya Hotel Berjumlah 11 orang atau 22%, yang menyatakan puas 17 orang atau 34%, yang menyatakan netral 13 orang atau 26%, yang menyatakan tidak puas 9 orang atau 18%.

Tabel V.26: Tanggapan Responden Terhadap Penerangan yang ada ditempat Kerja

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	12 Orang	24%
2	Puas	15 Orang	30%
3	Netral	15 Orang	30%
4	Tidak Puas	8 Orang	16%
5	Sangat Tidak Puas	-	-
Total :		50 Orang	100%

Data: Data Olahan

Dari tabel V.26 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas terhadap penerangan yang ada ditempat kerja dibagian *House Keeping* pada Furaya Hotel

Berjumlah 12 orang atau 24%, yang menyatakan puas 15 orang atau 30%, yang menyatakan netral 15 orang atau 30%, yang menyatakan tidak puas 8 orang atau 16%.

Tabel V.27: Tanggapan Responden Terhadap Ruang Gerak ditempat Kerja

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	17 Orang	34%
2	Puas	18 Orang	36%
3	Netral	10 Orang	20%
4	Tidak Puas	5 Orang	10%
5	Sangat Tidak Puas	-	-
Total :		50 Orang	100%

Data: Data Olahan

Dari tabel V.27 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas terhadap ruang gerak yang ada ditempat kerja dibagian *House Keeping* pada Furaya Hotel Berjumlah 17 orang atau 34%, yang menyatakan puas 18 orang atau 36%, yang menyatakan netral 10 orang atau 20%, yang menyatakan tidak puas 5 orang atau 10%.

Tabel V.28 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jml
		SP	P	N	TP	STP	
1	Tanggapan responden terhadap kebersihan lingkungan kerja	7	14	20	9	-	50
		14%	28%	40%	18%	-	100%
2	Tanggapan responden terhadap pertukaran udara di lingkungan kerja	11	17	13	9	-	50
		22%	34%	26%	18%	-	100%
3	Tanggapan responden terhadap penerangan yang ada ditempat kerja.	12	15	15	8	-	50
		24%	30%	30%	16%	-	100%
4	Tanggapan responden terhadap ruang gerak ditempat kerja	17	18	10	5	-	50
		34%	36%	20%	10%	-	100%
Jumlah :		47	64	58	31	-	200
Persentase		23,5%	32%	29%	15,5%	-	100%

Rekapitulasi variabel lingkungan kerja diatas memperlihatkan bahwa responden yang menyatakan sangat puas sebanyak 47 orang atau 23,5%, yang menyatakan puas 64 orang atau 32%, sedangkan yang menyatakan netral 58 orang atau 31% dan yang menyatakan tidak puas 31 orang atau 15,5%.

6. Perlengkapan Kerja

Suatu pekerjaan tidak akan bisa dikerjakan dengan baik oleh karyawan apabila perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan tidak memadai. Perlengkapan kerja disebuah organisasi kerja merupakan hal yang paling pokok harus dipenuhi oleh perusahaan, mustahil perusahaan akan mendapatkan hasil yang baik dan tercapai tujuannya apabila perlengkapan kerja yang dimiliki tidak lengkap.

Dengan perlengkapan kerja yang lengkap maka karyawan akan mudah didalam menyelesaikan tugas yang diembankan perusahaan dengan efektif dan efisien, dan perusahaan akan mendapatkan *output* yang baik pula.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai perlengkapan kerja yang disediakan oleh Hotel Furaya pada bagian *House Keeping*.

Tabel V.29: Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas Peralatan kerja yang disediakan Perusahaan

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	3 Orang	6%
2	Puas	8 Orang	16%
3	Netral	25 Orang	50%
4	Tidak Puas	12 Orang	24%
5	Sangat Tidak Puas	2 Orang	4%
Total :		50 Orang	100%

Data: Data Olahan

Dari tabel V.29 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas terhadap fasilitas peralatan kerja yang diberikan perusahaan dibagian *House Keeping* pada Furaya

Hotel Berjumlah 3 orang atau 6%, yang menyatakan puas 8 orang atau 16%, yang menyatakan netral 25 orang atau 50%, yang menyatakan tidak puas 12 orang atau 24%, dan yang menyatakan sangat tidak puas 2 Orang atau 4%.

Tabel V.30: Tanggapan Responden Terhadap Pengembangan Peralatan kerja yang dilakukan Perusahaan

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	4 Orang	8%
2	Puas	7 Orang	14%
3	Netral	27 Orang	54%
4	Tidak Puas	10 Orang	20%
5	Sangat Tidak Puas	2 Orang	4%
Total :		50 Orang	100%

Data: Data Olahan

Dari tabel V.30 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas terhadap pengembangan peralatan kerja yang dilakukan perusahaan dibagian *House Keeping* pada Furaya Hotel Berjumlah 4 orang atau 8%, yang menyatakan puas 7 orang atau 14%, yang menyatakan netral 27 orang atau 54%, yang menyatakan tidak puas 10 orang atau 20%, dan yang menyatakan sangat tidak puas 2 Orang atau 4%.

Tabel V.31 : Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian Peralatan Kerja yang diberikan Perusahaan dengan Keterampilan yang dimilikinya

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	3 Orang	6%
2	Puas	8 Orang	16%
3	Netral	28 Orang	56%
4	Tidak Puas	11 Orang	22%
5	Sangat Tidak Puas	-	-
Total :		50 Orang	100%

Data: Data Olahan

Dari tabel V.31 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas terhadap kesesuaian peralatan kerja yang diberikan dengan keterampilan dibagian *House*

Keeping pada Furaya Hotel Berjumlah 3 orang atau 6%, yang menyatakan puas 8 orang atau 16%, yang menyatakan netral 28 orang atau 56%, yang menyatakan tidak puas 11 orang atau 22%.

Tabel V.32 : Tanggapan Responden Terhadap perlengkapan kerja yang diberikan Perusahaan

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	4 Orang	8%
2	Puas	7 Orang	14%
3	Netral	22 Orang	44%
4	Tidak Puas	17 Orang	34%
5	Sangat Tidak Puas	-	-
Total :		50 Orang	100%

Data: Data Olahan

Dari tabel V.32 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas terhadap perlengkapan kerja yang diberikan perusahaan dibagian *House Keeping* pada Furaya Hotel Berjumlah 4 orang atau 8%, yang menyatakan puas 7 orang atau 14%, yang menyatakan netral 22 orang atau 44% dan yang menyatakan tidak puas 17 orang atau 34%.

Tabel V.33 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Perlengkapan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jml
		SP	P	N	TP	STP	
1	Tanggapan responden terhadap fasilitas peralatan kerja	3 6%	8 16%	25 50%	12 24%	2 4%	50 100%
2	Tanggapan responden terhadap pengembangan peralatan kerja	4 8%	7 14%	27 54%	10 20%	2 4%	50 100%
3	Tanggapan responden terhadap kesesuaian peralatan kerja yang diberikan dengan keterampilan.	3 6%	8 16%	28 56%	11 22%	-	50 100%
4	Tanggapan responden terhadap perlengkapan kerja yang diberikan perusahaan.	4 8%	7 14%	22 44%	17 34%	-	50 100%
Jumlah :		14	30	102	50	4	200
Persentase		7,0%	15,0%	51,0%	25,0%	2%	100%

Rekapitulasi variabel perlengkapan kerja diatas memperlihatkan bahwa responden yang menyatakan sangat puas sebanyak 14 orang atau 7,0%, yang menyatakan puas 30 orang atau 15%, sedangkan yang menyatakan netral 102 orang atau 51%, yang menyatakan tidak puas 31 orang atau 15,5% dan yang menyatakan sangat tidak puas 4 orang atau 2%.

7. Kepemimpinan

Pencapaian kepuasan kerja yang baik tidak terlepas dari sikap kepemimpinan seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus mampu merencanakan dan mengendalikan manajemen perusahaan, baik buruknya perencanaan yang dibuat dan pengendalian yang dilaksanakan sangat mempengaruhi tujuan perusahaan.

Dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, seorang pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Pemimpin harus menjadi contoh tauladan yang baik dan menjalin hubungan yang baik dengan bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah sama-sama ditentukan.

Berikut adalah tanggapan responden terhadap sikap pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya pada Hotel Furaya di bagian *House Keeping*.

Tabel V.34 : Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Contoh Langsung oleh Pimpinan dalam pelaksanaan Tugas

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	1 Orang	2%
2	Puas	4 Orang	8%
3	Netral	19 Orang	38%
4	Tidak Puas	23 Orang	46%
5	Sangat Tidak Puas	3 Orang	6%
Total :		50 Orang	100%

Data: Data Olahan

Dari tabel V.34 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas terhadap pemberian contoh langsung oleh pimpinan dalam pelaksanaan tugas dibagian *House Keeping* pada Furaya Hotel Berjumlah 1 orang atau 2%, yang menyatakan puas 4 orang atau 8%, yang menyatakan netral 19 orang atau 38%, yang menyatakan tidak puas 23 orang atau 46%, dan yang menyatakan sangat tidak puas 3 Orang atau 6%.

Tabel V.35: Tanggapan Responden Terhadap Gaya Pimpinan dalam Proses Mempengaruhi dan Mengarahkan dalam Bekerja

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	2 Orang	4%
2	Puas	8 Orang	16%
3	Netral	22 Orang	44%
4	Tidak Puas	16 Orang	32%
5	Sangat Tidak Puas	2 Orang	4%
Total :		50 Orang	100%

Data: Data Olahan

Dari tabel V.35 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas terhadap gaya pimpinan dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dibagian *House Keeping* pada Furaya Hotel Berjumlah 2 orang atau 4%, yang menyatakan puas 8 orang atau 16%, yang menyatakan netral 22 orang atau 44%, yang menyatakan tidak puas 16 orang atau 32%, dan yang menyatakan sangat tidak puas 2 Orang atau 4%.

Tabel V.36: Tanggapan Responden Terhadap Tipe Kepemimpinan didalam Memimpin Perusahaan

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	2 Orang	4%
2	Puas	11 Orang	22%
3	Netral	15 Orang	30%
4	Tidak Puas	19 Orang	38%
5	Sangat Tidak Puas	3 Orang	6%
Total :		50 Orang	100%

Data: Data Olahan

Dari tabel V.36 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas terhadap tipe kepemimpinan dibagian *House Keeping* pada Furaya Hotel Berjumlah 2 orang atau 4%, yang menyatakan puas 11 orang atau 22%, yang menyatakan netral 15 orang atau 30%, yang menyatakan tidak puas 19 orang atau 38%, dan yang menyatakan sangat tidak puas 3 Orang atau 6%.

Tabel V.37: Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Motivasi Pemimpin kepada Bawahan

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	5 Orang	10%
2	Puas	7 Orang	14%
3	Netral	17 Orang	34%
4	Tidak Puas	18 Orang	36%
5	Sangat Tidak Puas	3 Orang	6%
Total :		50 Orang	100%

Data: Data Olahan

Dari tabel V.37 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas terhadap pemberian motivasi pimpinan kepada bawahan dibagian *House Keeping* pada Furaya Hotel Berjumlah 5 orang atau 10%, yang menyatakan puas 7 orang atau 14%, yang menyatakan netral 17 orang atau 34%, yang menyatakan tidak puas 18 orang atau 36%, dan yang menyatakan sangat tidak puas 3 Orang atau 6%.

Tabel V.38 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jml
		SP	P	N	TP	STP	
1	Tanggapan responden terhadap Pemberian contoh langsung oleh pimpinan dalam pelaksanaan tugas	1	4	19	23	3	50
		2%	8%	38%	46%	6%	100%
2	Tanggapan responden terhadap gaya pimpinan dalam proses mempengaruhi bawahan	2	8	22	16	2	50
		4%	16%	44%	32%	4%	100%

3	Tanggapan responden terhadap tipe kepemimpinan didalam memimpin perusahaan.	2	11	15	19	3	50
		4%	22%	30%	38%	6%	100%
4	Tanggapan responden terhadap pemberian motivasi pemimpin kepada bawahan.	5	7	17	18	3	50
		10%	14%	34%	36%	6%	100%
Jumlah :		10	30	73	76	11	200
Persentase		5%	15,0%	36,5%	38,0%	5,5%	100%

Rekapitulasi variabel kepemimpinan diatas memperlihatkan bahwa responden yang menyatakan sangat puas sebanyak 10 orang atau 5,0%, yang menyatakan puas 30 orang atau 15%, sedangkan yang menyatakan netral 73 orang atau 36,5%, yang menyatakan tidak puas 76 orang atau 3,8% dan yang menyatakan sangat tidak puas sebanyak 3 orang atau 5,5%.

8. Pekerjaan yang Monoton

Pekerjaan yang monoton yang diberikan perusahaan kepada karyawan bisa menimbulkan kejenuhan dalam bekerja dan akan mengurangi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, salah satu jenis pekerjaan yang monoton adalah pekerjaan tersebut rutin dilakukan oleh karyawan, pekerjaan tersebut berlangsung tahunan, dan pekerjaan yang tidak memiliki tantangan.

Agar kejenuhan yang dialami oleh karyawan tidak berlarut-larutan diakibatkan monotonnya pekerjaan, maka perusahaan harus bisa mengantisipasi dengan cepat, karena hal tersebut bisa mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja dan pada akhirnya perusahaan akan mengalami kerugian.

Berikut adalah tanggapan responden terhadap monoton atau tidaknya pekerjaan yang diberikan pihak Hotel Furaya di bagian *House Keeping*.

Tabel V.39 : Tanggapan Responden Terhadap Rutinitas Pekerjaan yang dilakukan

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	3 Orang	6%
2	Puas	7 Orang	14%
3	Netral	17 Orang	34%
4	Tidak Puas	21 Orang	42%
5	Sangat Tidak Puas	2 Orang	4%
Total :		50 Orang	100%

Data: Data Olahan

Dari tabel V.39 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas terhadap rutinitas pekerjaan yang dilakukan dibagian *House Keeping* pada Furaya Hotel Berjumlah 3 orang atau 6%, yang menyatakan puas 7 orang atau 14%, yang menyatakan netral 17 orang atau 34%, yang menyatakan tidak puas 21 orang atau 42%, dan yang menyatakan sangat tidak puas 2 Orang atau 4%.

Tabel V.40 : Tanggapan Responden Terhadap Profesi pekerjaan yang berlangsung selama ini

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	3 Orang	6%
2	Puas	5 Orang	10%
3	Netral	28 Orang	56%
4	Tidak Puas	13 Orang	26%
5	Sangat Tidak Puas	1 Orang	2%
Total :		50 Orang	100%

Data: Data Olahan

Dari tabel V.40 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas terhadap profesi pekerjaan yang berlangsung dibagian *House Keeping* pada Furaya Hotel Berjumlah 3 orang atau 6%, yang menyatakan puas 5 orang atau 10%, yang menyatakan netral 28 orang atau 56%, yang menyatakan tidak puas 13 orang atau 26%, dan yang menyatakan sangat tidak puas 1 Orang atau 2%.

Tabel V.41 : Tanggapan Responden Terhadap Tanggungjawab Pekerjaan yang di berikan Perusahaan

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	2 Orang	4%
2	Puas	4 Orang	8%
3	Netral	31 Orang	62%
4	Tidak Puas	12 Orang	24%
5	Sangat Tidak Puas	1 Orang	2%
Total :		50 Orang	100%

Data: Data Olahan

Dari tabel V.41 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas terhadap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan perusahaan dibagian *House Keeping* pada Furaya Hotel Berjumlah 2 orang atau 4%, yang menyatakan puas 4 orang atau 8%, yang menyatakan netral 31 orang atau 62%, yang menyatakan tidak puas 12 orang atau 24%, dan yang menyatakan sangat tidak puas 1 Orang atau 2%.

Tabel V.42 : Tanggapan Responden Terhadap Tantangan Pekerjaan yang diberikan Perusahaan

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Puas	1 Orang	2%
2	Puas	9 Orang	18%
3	Netral	22 Orang	44%
4	Tidak Puas	18 Orang	36%
5	Sangat Tidak Puas	-	-
Total :		50 Orang	100%

Data: Data Olahan

Dari tabel V.42 diatas terlihat yang menyatakan sangat puas tantangan pekerjaan yang diberikan perusahaan dibagian *House Keeping* pada Furaya Hotel Berjumlah 1 orang atau 2%, yang menyatakan puas 9 orang atau 18%, yang menyatakan netral 22 orang atau 46%, yang menyatakan tidak puas 18 orang atau 36%.

Tabel V.43 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pekerjaan yang monoton

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jml
		SP	P	N	TP	STP	
1	Tanggapan responden terhadap rutinitas pekerjaan yang dilakukan	3	7	17	21	2	50
		6%	14%	34%	42%	4%	100%
2	Tanggapan responden terhadap profesi pekerjaan yang berlangsung selama ini	3	5	28	13	1	50
		6%	10%	56%	26%	2%	100%
3	Tanggapan responden terhadap tanggungjawab pekerjaan yang di berikan perusahaan	2	4	31	12	1	50
		4%	8%	62%	24%	2%	100%
4	Tanggapan responden terhadap tantangan pekerjaan yang diberikan perusahaan	1	9	22	18	-	50
		2%	18%	44%	36%	-	100%
Jumlah :		9	25	98	64	4	200
Persentase :		4,5%	12,5%	49%	32%	2%	100%

Rekapitulasi variabel pekerjaan yang monoton diatas memperlihatkan bahwa responden yang menyatakan sangat puas sebanyak 9 orang atau 4,5%, yang menyatakan puas 25 orang atau 12,5%, sedangkan yang menyatakan netral 98 orang atau 49%, yang menyatakan tidak puas 64 orang atau 32% dan yang menyatakan sangat tidak puas sebanyak 4 orang atau 2%.

C. Pengujian Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing item pertanyaan dengan total skor. Jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi di atas 0,03 maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya.

Berdasarkan analisis data SPSS, diperoleh hasil uji validitas data sebagai berikut :

Tabel V.44 Uji Validitas Data Variabel Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	Nilai Pearson korelasi	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
1	0,319	0,024	Valid
2	0,480	0,000	Valid
3	0,553	0,000	Valid
4	0,634	0,000	Valid

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan tabel V.44 diatas dapat dilihat bahwa nilai pearson korelasi keempat item pertanyaan variabel kepuasan kerja diatas 0,3, berarti item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel V.45 Uji Validitas Data Variabel Kompensasi

Item Pertanyaan	Nilai Pearson korelasi	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
1	0,547	0,000	Valid
2	0,584	0,000	Valid
3	0,478	0,000	Valid
4	0,679	0,000	Valid

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan tabel V.45 diatas dapat dilihat bahwa nilai pearson korelasi keempat item pertanyaan variabel kompensasi diatas 0,3, berarti item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel V.46 Uji Validitas Data Variabel Penempatan Kerja

Item Pertanyaan	Nilai Pearson korelasi	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
1	0,527	0,024	Valid
2	0,414	0,003	Valid
3	0,632	0,000	Valid
4	0,723	0,000	Valid

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan tabel V.46 diatas dapat dilihat bahwa nilai pearson korelasi keempat item pertanyaan variabel penempatan kerja diatas 0,3, berarti item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel V.47 Uji Validitas Data Variabel Berat Ringannya Pekerjaan

Item Pertanyaan	Nilai Pearson korelasi	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
1	0,497	0,024	Valid
2	0,587	0,000	Valid
3	0,527	0,000	Valid
4	0,519	0,000	Valid

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan tabel V.47 diatas dapat dilihat bahwa nilai pearson korelasi keempat pertanyaan variabel berat ringannya pekerjaan diatas 0,3, berarti item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel V.48 Uji Validitas Data Variabel Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	Nilai Pearson korelasi	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
1	0,303	0,032	Valid
2	0,619	0,000	Valid
3	0,751	0,000	Valid
4	0,650	0,000	Valid

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan tabel V.48 diatas dapat dilihat bahwa nilai pearson korelasi keempat item pertanyaan variabel lingkungan kerja diatas 0,3, berarti item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel V.49 Uji Validitas Data Variabel Perlengkapan Kerja

Item Pertanyaan	Nilai Pearson korelasi	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
1	0,621	0,000	Valid
2	0,582	0,000	Valid
3	0,527	0,000	Valid
4	0,546	0,000	Valid

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan tabel V.49 diatas dapat dilihat bahwa nilai pearson korelasi keempat pertanyaan variabel perlengkapan kerja diatas 0,3, berarti item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel V.50 Uji Validitas Data Variabel Kepemimpinan

Item Pertanyaan	Nilai Pearson korelasi	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
1	0,399	0,035	Valid
2	0,598	0,000	Valid
3	0,722	0,000	Valid
4	0,487	0,000	Valid

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan tabel V.50 diatas dapat dilihat bahwa nilai pearson korelasi keempat item pertanyaan variabel kepemimpinan diatas 0,3, berarti item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel V.51 Uji Validitas Data Variabel Pekerjaan yang Monoton

Item Pertanyaan	Nilai Pearson korelasi	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
1	0,773	0,000	Valid
2	0,512	0,000	Valid
3	0,474	0,001	Valid
4	0,310	0,029	Valid

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan tabel V.51 diatas dapat dilihat bahwa nilai pearson korelasi keempat item pertanyaan variabel pekerjaan yang monoton diatas 0,3, berarti item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas data adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika memberikan nilai cronbach alpha di atas 0,6. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan melalui program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel V.52 Hasil Uji Reliabilitas Variabel – Variabel Penelitian

Variabel	Butir Pernyataan	Alpha
Kepuasan kerja	4	0,623
Kompensasi	4	0,646
Penempatan kerja	4	0,635
Berat ringanya pekerjaan	4	0,658
Lingkungan kerja	4	0,636
Perlengkapan kerja	4	0,634
Kepemimpinan	4	0,615
Pekerjaan yang monoton	4	0,614

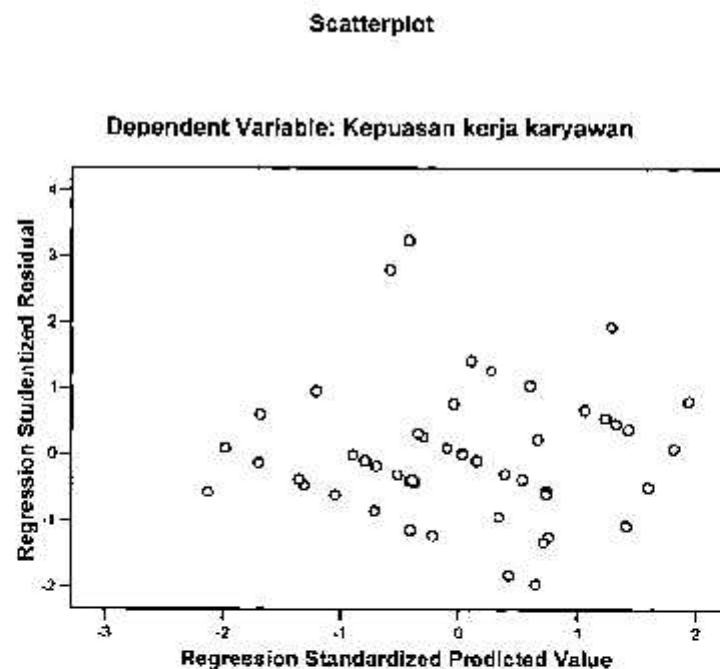
Sumber : Olahan Data

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel V.52 diketahui bahwa nilai alpha dari setiap variabel penelitian adalah $\geq 0,60$. Dengan demikian data dari kuesioner yang dijawab oleh responden terhadap butir pernyataan yang diajukan adalah reliable atau dapat dipercaya.

Berdasarkan tabel V.53 diatas menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 1%. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Heterokedastisitas

Untuk melihat ada atau tidaknya heterokedastisitas pada suatu model regresi, maka dapat dideteksi dengan grafik *Scatter Plot*. Berdasarkan analisis regresi diperoleh diagram Scatterplot yang dapat dilihat pada gambar berikut :

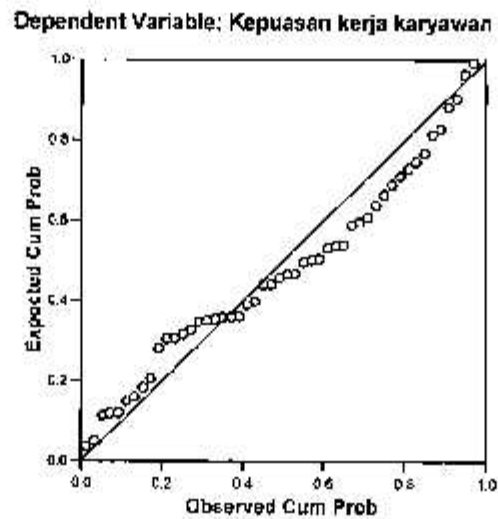


Berdasarkan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya diperoleh hasil tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan berdasarkan variabel bebas yaitu kompensasi, penempatan, kepemimpinan, lingkungan kerja, berat ringannya pekerjaan, peralatan kerja, dan pekerjaan yang monoton.

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak dengan melihat bentuk grafik normality P-Plot. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui data berdistribusi secara normal dilakukan uji normality P-Plot, Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data dapat dikatakan normal. Berikut gambar normalitas pada model.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dengan melihat tampilan grafik normal dapat disimpulkan bahwa grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis diagonal. Kedua grafik menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

V.5 Analisis Regresi Linear

Untuk mengetahui hubungan antara satu variabel terikat (*loyalitas audience*) dengan satu variabel bebas (*product positioning*) maka dilakukan analisis regresi linear. Dalam penelitian ini analisis statistik yang digunakan adalah uji F dan uji R² (Uji Simultan), Uji t dan Uji r² (Uji Parsial).

1. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan program statistik SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel V.55 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	<i>t</i> hitung	Sig
Kompensasi	0,308	4,812	0,000
Penempatan kerja	0,164	3,924	0,001
Berat ringannya pekerjaan	0,120	3,563	0,002
Lingkungan kerja	0,240	4,189	0,000
Perlengkapan kerja	0,033	2,298	0,008
Kepemimpinan	0,108	2,993	0,003
Pekerjaan yang monoton	0,041	2,704	0,002
Constant	4,624	1,689	0,001
R square : 0,677			
Fhitung : 43,621			
Sig : 0,000			

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan tabel V.55 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,624 + 0,308X_1 + 0,164X_2 + 0,120X_3 + 0,240X_4 + 0,033X_5 + 0,108X_6 + 0,041X_7 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier diperoleh nilai konstanta bernilai 4,624. Hal ini menunjukkan besarnya nilai kepuasan kerja bernilai 4,624, apabila variabel bebas (kompensasi, penempatan, kepemimpinan, lingkungan kerja, berat ringannya pekerjaan, peralatan kerja, dan pekerjaan yang monoton) bernilai konstan atau nol.

Untuk membuktikan hipotesis maka digunakan uji F, yaitu untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (kompensasi, penempatan, kepemimpinan, lingkungan kerja, berat ringannya pekerjaan, peralatan kerja, dan pekerjaan yang monoton) mampu menjelaskan atau berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan(Y). Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan *F* tabel dengan *F* hitung. Dari hasil perhitungan pada Tabel V.44 diperoleh *F* hitung sebesar 43,621 dan *F* tabel dengan dk

pembilang ($df1$) = 7 dan dk penyebut ($df2$) = 42 pada taraf signifikan 5% = 2,24. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga hipotesis yang berbunyi diduga kepuasan kerja karyawan Hotel Furaya bagian *house keeping* dipengaruhi oleh kompensasi, penempatan, kepemimpinan, lingkungan kerja, berat ringannya pekerjaan, peralatan kerja, dan pekerjaan yang monoton dapat diterima.

Dalam uji linier berganda ini dianalisis pula besarnya koefisien determinasi secara keseluruhan. Dari analisis regresi linier berganda diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,677. Hal ini berarti persentase pengaruh variabel bebas (kompensasi, penempatan, kepemimpinan, lingkungan kerja, berat ringannya pekerjaan, peralatan kerja, dan pekerjaan yang monoton) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 67,7%. Sedangkan sisanya sebesar 32,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji kemaknaan koefisien parsial digunakan uji t . Pengambilan keputusan dilakukan dengan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing variabel bebas dengan nilai t tabel pada taraf signifikan 5%

Tabel V.56 Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	t tabel	Kesimpulan
Kompensasi	0,308	4,812	2,01	signifikan
Penempatan kerja	0,164	3,924	2,01	signifikan
Berat ringanya pekerjaan	0,120	3,563	2,01	signifikan
Lingkungan kerja	0,240	4,189	2,01	signifikan
Perlengkapan kerja	0,033	2,298	2,01	signifikan
Kepemimpinan	0,108	2,993	2,01	signifikan
Pekerjaan yang monoton	0,041	2,704	2,01	signifikan
Konstan	4,624	1,689		

Sumber : Olahan data

Berdasarkan tabel V.56 diatas, diperoleh koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,308 dan bertanda positif, artinya semakin tinggi nilai kompensasi yang diterima karyawan, maka akan semakin tinggi rasa kepuasan kerja karyawan. Dari perhitungan SPSS diperoleh juga nilai t hitung sebesar 4,812 dan lebih besar dibandingkan t tabel pada taraf signifikan 5% dengan dk = 50 sebesar 2,01. Dengan demikian variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Besarnya koefisien regresi variabel penempatan kerja (X2) sebesar 0,164 dan bertanda positif, artinya semakin baik penempatan kerja karyawan, maka akan semakin tinggi rasa kepuasan kerja karyawan. Dari perhitungan SPSS diperoleh juga nilai t hitung sebesar 3,924 dan lebih besar dibandingkan t tabel pada taraf signifikan 5% dengan dk = 50 sebesar 2,01. Dengan demikian variabel penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Besarnya koefisien regresi variabel berat ringannya pekerjaan (X3) sebesar 0,120 dan bertanda positif, artinya semakin sesuai berat ringannya pekerjaan, maka akan semakin tinggi rasa kepuasan kerja karyawan. Dari perhitungan SPSS diperoleh juga nilai t hitung sebesar 3,563 dan lebih besar dibandingkan t tabel pada taraf signifikan 5% dengan dk = 50 sebesar 2,01. Dengan demikian variabel berat ringannya pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Besarnya koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X4) sebesar 0,240 dan bertanda positif, artinya semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi rasa kepuasan kerja karyawan. Dari perhitungan SPSS diperoleh juga nilai t hitung

sebesar 4,189 dan lebih besar dibandingkan t tabel pada taraf signifikan 5% dengan $dk = 50$ sebesar 2,01. Dengan demikian variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Besarnya koefisien regresi variabel perlengkapan kerja (X_5) sebesar 0,033 dan bertanda positif, artinya semakin lengkap perlengkapan kerja, maka akan semakin tinggi rasa kepuasan kerja karyawan. Dari perhitungan SPSS diperoleh juga nilai t hitung sebesar 2,298 dan lebih besar dibandingkan t tabel pada taraf signifikan 5% dengan $dk = 50$ sebesar 2,01. Dengan demikian variabel perlengkapan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Besarnya koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_6) sebesar 0,108 dan bertanda positif, artinya semakin baik kepemimpinan, maka akan semakin tinggi rasa kepuasan kerja karyawan. Dari perhitungan SPSS diperoleh juga nilai t hitung sebesar 2,993 dan lebih besar dibandingkan t tabel pada taraf signifikan 5% dengan $dk = 50$ sebesar 2,01. Dengan demikian variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Besarnya koefisien regresi variabel pekerjaan yang monoton (X_7) sebesar 0,041 dan bertanda positif, artinya semakin sering adanya rotasi pekerjaan (pergantian posisi kerja), maka akan semakin tinggi rasa kepuasan kerja karyawan. Dari perhitungan SPSS diperoleh juga nilai t hitung sebesar 2,704 dan lebih besar dibandingkan t tabel pada taraf signifikan 5% dengan $dk = 50$ sebesar 2,01. Dengan demikian variabel pekerjaan yang monoton berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hotel Furaya bagian *House Keeping*.
2. Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hotel Furaya bagian *House Keeping*.
3. Penempatan kerja pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hotel Furaya bagian *House Keeping*.
4. Berat ringannya pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hotel Furaya bagian *House Keeping*.
5. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hotel Furaya bagian *House Keeping*.
6. Peralatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hotel Furaya bagian *House Keeping*.
7. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hotel Furaya bagian *House Keeping*.
8. Sifat pekerjaan yang monoton berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hotel Furaya bagian *House Keeping*.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, pihak hotel Furaya Pekanbaru hendaknya memberikan kompensasi yang besarnya sesuai dan tepat waktu.
2. Dalam penempatan kerja, pihak hotel Furaya Pekanbaru hendaknya menempatkan posisi karyawan sesuai dengan skill/keahlian yang dimiliki serta mempromosikan karyawan yang layak untuk menduduki posisi yang lebih tinggi.
3. Dalam perlengkapan kerja, pihak hotel Furaya Pekanbaru hendaknya melengkapi kekurangan perlengkapan yang telah ada untuk lebih mempermudah karyawan dalam bekerja.
4. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pemicu terjadinya kepuasan kerja karyawan didalam bekerja, pihak manajemen Furaya Hotel Pekanbaru hendaknya memperhatikan lingkungan kerja yang ada baik dari segi kebersihan, ruang gerak dan lain sebagainya.
5. Dalam hal kepemimpinan, pimpinan hotel Furaya Pekanbaru hendaknya lebih sering melakukan sosialisasi dengan karyawan, memberikan contoh dan motivasi dalam bekerja sehingga karyawan akan merasa ada perhatian dari pihak hotel Furaya Pekanbaru.
6. Untuk mengatasi kejenuhan karyawan terhadap pekerjaan yang monoton, pihak hotel Furaya Pekanbaru hendaknya melakukan rotasi/perpindahan karyawan dalam satu posisi ke posisi lain sesuai dengan kemampuan serta skill yang dimiliki karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, 2003. *Manajemen Motivasi*, Jakarta; Purnada Media.
- Bungin H.M Burhan, 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Kencana, Jakarta
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT Rineka Cipta.
- Handoko, Hani T. 2001, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; BFFE.
- Hasibuan, S.p. Malayu. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta; Bumi Aksara.
- Isyandi B. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Prespektif Global*. Pekanbaru; Unri Press.
- Indriantoro, Nur. 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama: BPFE UGM Yogyakarta
- Mangkunegara, Anawar Prabu. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung; Remaja Rosda Karya.
- Moh, As'ad. 2001, *Psikologi Industri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Remaja Rosda Karya
- Pangabeian, Mutiara S. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Ghalia Indonesia
- Perwani, S.Y. 2000, *Teori dan Petunjuk Praktis House Keeping Untuk Akademi Perhotelan*, Jakarta; PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Robins, Stephen P. 2003, *Prilaku Organisasi*. Jakarta; PT. Indeks.
- Rivai, Veithzal. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada.
- Rumako, 2001, *House Keeping Hotel*, Yogyakarta; Gramedia Pustaka Utama.
- Sarwoto, 2000, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: PT. Agung Indonesia.
- Sekaran, Umma . 2000, *Research Method For Bisnis*, Third Edision

- Sumarni, Murti dan Soeprihanto, John, 2000, *Pengantar Bisnis (Dasar-Dasar Ekonomi Prusahaan)*, Yogyakarta; Liberty
- Sirait, T. Justine, 2006, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta; Gramedia Widia Sarana.
- Shite, Richard, 2000, *Manajemen Hotel*, Surabaya; SIC
- Siswanto, 2005, *Pengantar Manajemen*, Jakarta; Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; STIE YKPN
- Siagian P. Sondang, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Bumi Aksara
- _____, 2002, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta; Rineka Cipta.
- Syaidam, Gauzam, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Bumi Aksara
- Tohardi, Ahmad, 2002, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Pontianak.
- Umar, Husein, 2003, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi, 2000, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta; PT. Rineka Cipta